BUREAU DE DEPOT BRUXELLES X . P608646



MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



85e année - juin/juillet 2014

DELHAIZE ANNONCE VOULOIR SE SÉPARER DE 2500 TRAVAILLEURS



Qui ? Où ? Combien d'emplois réellement ? Ce sont les trois questions qui sont immédiatement venues à l'esprit des délégués CGSLB après l'annonce du plan de transformation censé garantir l'avenir de Delhaize à long terme . « Nous nous préoccupons plutôt de l'avenir des personnes qui font le succès de l'enseigne et permettent aux actionnaires d'engranger de plantureux bénéfices » réagissent les délégués CGSLB . « Gardons notre calme, étudions le dossier, voyons qui va être licencié, dans quels magasins et entrepôts, et surtout, au-delà de l'effet d'annonce, combien d'emplois la société peut réellement se permettre de supprimer dans un délai de trois ans sans mettre ses activités en péril et sans mécontenter ses clients. (à suivre)

CONCOURS MUSICAL REINE ELISABETH > 8 COFFRETS À GAGNER !





Le coffret des meilleurs moments du Concours Reine Elisabeth de Chant 2014 se compose cette année de 3 disques :
CD 1 : sélection des meilleurs moments de la session de chant 2014, établie par le comité de sélection 'habituel' constitué demembres de l'équipe du Concours Reine Elisabeth et des producteurs - directeurs artistiques travaillant spécifiquement pour le coffret ;
CD 2 : coups de coeur choisis par les Six I de Zes, le groupe des six étudiants en chant issus de l'enseignement musical supérieur qui ont suivi les prestations des candidats depuis la 1ère épreuve jusqu'à la finale (à l'initiative de la RTBF et de la VRT).
CD 3 : Pour marquer le 25e anniversaire du Concours de Chant, le troisième disque est un florilège des grands moments du Concours de Chant, depuis sa création en 1988 jusqu'en 2011. Comprenant de nombreux inédits, ce troisième CD est axé sur les grands airs d'opéra interprétés par les grandes voix qui ont marqué l'histoire du Concours Chant.



Concours Musical Reine Elisabeth
Le coffret 3 CD Voice 2014 disponible sur les sites www.cd-elisabeth.be et www.cmireb.be.
La VRT et la RTBF sont partenaires du Concours Reine Elisabeth.

La Libre Belgique, De Morgen, Le Vif/L'Express et le Knack sont les partenaires media du coffret CD du Concours Reine Elisabeth.

3D WORLD KOKSIJDE > 25 DUO TICKETS À GAGNER !







L'ÉVÉNEMENT LE PLUS DRÔLE DE L'ÉTÉ À LA CÔTE !
COXYDE
12|7 - 24|08|2014
C.C. CASINO - 14-18H



POUR JEUNES ET MOINS JEUNES ! AMENEZ VOTRE APPAREIL PHOTO ET N'OUBLIEZ PAS VOTRE SENS DE L'HUMOUR !
WWW.3DWORLDKOKSIJDE.BE | INFO:+32 (0)58 51 29 10

Pour sa deuxième édition, 3D World Magic & Fun Koksijde (Coxyde) voit encore plus grand ! Toujours plus d'amusement pour toute la famille, jeunes et moins jeunes, à l'occasion de cet événement exceptionnel où le visiteur tient la vedette.

Par rapport à la plupart des autres expositions ou musées, à 3D World Magic et Fun, il faut toucher les différents panneaux, on peut sans problème faire du bruit et il est vivement conseillé de prendre des photos au moyen de son appareil ou d'un gsm.
Près de 50 nouveaux décors présentant des situations particulièrement drôles vous invitent à prendre la pose tandis que votre famille et vos amis s'en amusent et immortalisent la scène. Cette année 3D World Magic & Fun Koksijde fait la part belle à l'actualité, avec notamment des scènes sur la Première guerre mondiale ou encore les Diables rouges. Le Doudou y fait également une apparition remarquée. Le rire sera donc à nouveau au rendez-vous cet été à Coxyde.

Originaire de Chine, 3D World Magic & Fun s'est imposé, dès sa première édition, comme une valeur sûre du programme estival de la côte belge. L'attraction à ne pas manquer cet été !

Infos (visiteurs): 058/51.29.10
www.3DWorldKoksijde.be
www.Facebook.com/3DWorldKoksijde

ouvert du 12 juillet au 24 août : 14–18h



- 10 EUR Réduction Famille !

Contre remise de ce bon à la caisse du Festival de Sculptures de Sable toute la famille (max. 5 personnes) bénéficie de € 2,00 de réduction par personne. Valable tous les jours du 28 juin jusqu'au 31 août 2014, tous les jours de 10 à 19h.

Non cumulable, ni variable. Entrée gratuite pour les enfants jusqu'à 3 ans. Les copies ne seront pas acceptées.

www.sculpturesdesable.be

Countdown



SCULPTURES DE SABLE À OSTENDE

20 X 2 ENTRÉES LIBRES POUR LES DÉTENTEURS DE LA WINCARD

Dans un décor de sable féérique inspiré de célèbres attractions de Disneyland® Paris, des artistes du monde entier mettent en scène vos personnages Disney préférés.

Disneyland®Paris Sand Magic se tiendra sur la grande plage d'Ostende à hauteur de la Zeeheldenplein. Le festival est ouvert tous les jours du samedi 28 juin au dimanche 31 août 2014 inclus, de 10h à 19h. Une enceinte de sable de plusieurs mètres de haut abrite une exposition exceptionnelle de sculptures de sable.

Les adultes paient 12, 00 € d'accès par personne, les étudiants, les seniors 65+ et les moins valides 10,00 € par personne. Les enfants de 4 à 11 ans paient 8,00 € par personne, l'accès est gratuit en dessous de 4 ans. Le tarif groupe est valable à partir de 10 personnes et offre une réduction de 2,00 € par personne.

WINCARD COUPON-REPONSE

OUI, je tente ma chance en renvoyant ce coupon-réponse sur une carte postale jaune à : **Countdown WINCARD, Roodborstjeslaan 4 bus 3 - 1860 Meise ou j'envoie un mail à** specials@countdown.be

PAR E-MAIL AUSSI

NOM : .... PRÉNOM :..

ADRESSE : ....

CP : .... LOCALITÉ :..

N° d'affiliation CGSLB : ....

MON CHOIX :
❑ CONCOURS MUSICAL REINE ELISABETH
❑ 3D WORLD KOKSIJDE
❑ SCULPTURES DE SABLE À OSTENDE

Si vous réagissez par e-mail, indiquez votre choix dans le sujet.
Pour plus d'avantages enregistrez-vous via
www.countdown.be

Conférence internationale du Travail

L'EMPLOI AU CŒUR DU DÉVELOPPEMENT

Réunis en session plénière de la Conférence internationale du Travail, les participants - dont la CGSLB - ont contribué à identifier sur le plan mondial des approches stratégiques clés pour parvenir au développement de l'emploi sur la base des leçons tirées d'expériences nationales réussies. Les représentants des travailleurs, et surtout Sharan Burrow (Secrétaire Générale de la CSI), ont dû beaucoup insister sur le fait qu'il ne suffit pas de développer l'emploi à tout prix. Il faut des emplois de qualités.



A l'occasion de la 103e conférence annuelle de l'Organisation internationale du Travail (OIT), la ministre de l'Emploi belge, Monica De Coninck a montré son soutien à la campagne « Carton rouge au travail des enfants ». Notre Ministre s'est aussi exprimée sur les migrations. Ainsi que le souligne l'OIT, les travailleurs migrants contribuent à la croissance et au développement de leur pays de destination, tandis que les pays d'origine bénéficient grandement de leurs envois de fonds et des compétences qu'ils acquièrent pendant leur expérience à l'étranger.

Un pas pour l'économie informelle

La Conférence a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de sa prochaine session ordinaire la question intitulée « Faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle » pour une deuxième discussion en vue de l'adoption d'une recommandation. Il s'agit de pouvoir donner accès aux normes de l'OIT à près de la moitié de la main d'œuvre dans le monde. Une place est enfin faite à la prise en compte des besoins particuliers que ce soit ceux des femmes, des jeunes ou de chaque secteur d'activité. D'ici à juin 2015, c'est aux organisations de travailleurs que nous sommes de promouvoir les intérêts et les droits des travailleurs de l'économie informelle pour une meilleure qualité de travail et de vie pour tous partout dans le monde.

Contre le travail forcé

La Conférence a adopté un nouveau protocole sur le travail forcé. Il s'agit d'un instrument juridiquement contraignant qui vise à faire avancer la prévention, la protection et les mesures d'indemnisation, ainsi qu'à redoubler d'efforts pour éliminer les formes contemporaines d'esclavage. Comme le rappelle l'avis du Conseil national du Travail auquel a participé la CGSLB, à l'heure actuelle, plus de 20 millions de personnes sont victimes du travail forcé dans le monde. Bien qu'elle existe en proportion beaucoup plus restreinte en Belgique où, sur 100 000 contrôles des services d'inspection sociale, 50 cas sont présumés correspondre à du travail forcé, cette situation demeure très préoccupante à l'échelle mondiale.

PRIME DE RENTRÉE SCOLAIRE AVEC LES ALLOCATIONS DE JUILLET

L'achat des fournitures scolaires en septembre va sévèrement grever le budget des ménages. C'est pourquoi les parents reçoivent la prime de rentrée avec les allocations familiales du mois de juillet.

À proprement parler, il ne s'agit pas d'une prime de rentrée scolaire puisqu'elle est également versée aux parents d'enfants qui ne vont pas encore à l'école.
Le supplément d'âge annuel est automatiquement accordé à chaque enfant de 0 à 25 ans pour autant qu'il existe effectivement un droit aux allocations familiales pour le mois de juillet, c'est-à-dire jusqu'au 31 août de l'année au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 18 ans et jusqu'à l'âge de 25 ans pour ceux qui poursuivent des études.

Il existe quatre catégories d'âge qui déterminent le montant de la prime.

Supplément d'âge annuel en 2014

Enfant de 0 à 5 ans	€ 20
Enfant de 6 à 11 ans	€ 43
Enfant de 12 à 17 ans	€ 60
Enfant de 18 à 24 ans	€ 80

Taux majoré
Des montants plus élevés s'appliquent aux enfants qui ouvrent le droit à des allocations familiales majorées (parent isolé, pension, chômage, maladie, accident, orphelins et enfants atteints d'un handicap).

Enfant de 0 à 5 ans	€ 27,60
Enfant de 6 à 11 ans	€ 58,59
Enfant de 12 à 17 ans	€ 82,02
Enfant de 18 à 24 ans	€ 110,42

Les parents ne doivent effectuer aucune démarche pour obtenir le supplément d'âge annuel, il est versé automatiquement, à condition que l'enfant ouvre le droit aux allocations familiales.

SCT

LIMITER LA POLYVALENCE AU PROFIT DE L'EXPERTISE

Quand les frais de personnel représentent une part importante des coûts de revient, la tentation de recourir à la sous-traitance pourrait être grande pour l'employeur. Toutefois, dans une entreprise où la sécurité est une préoccupation de chaque instant, ce ne serait pas raisonnable. *« Et de toute façon, nous nous y opposerions avec la plus grande fermeté »* affirment catégoriquement les délégués CGSLB.

Philippe Rios et Bernard Verbreuk n'étaient pas contents de la manière dont les autres syndicats menaient le dialogue social au sein de l'entreprise. Ils ont décroché des mandats au CE et en CPPT, mais ne peuvent pas faire partie de la Délégation syndicale, car la CGSLB n'a pas de mandat en commission paritaire. « En dépit de ce handicap, qui les empêche de participer à la négociation des CCT, ils mettent tout en œuvre pour défendre les intérêts des travailleurs et les tenir au courant de ce qui se trame entre la direction et les délégués » explique Anne-Claire Deldicque, Secrétaire permanente.



Comme tous les jours, un tir détache 60 000 tonnes de calcaire de la falaise. La SCT est une filiale de CCB (Italcementi Group) et Holcim Granulats (Holcim) pour mettre en commun l'exploitation des carrières de Gaurain et de Barry (CCB) et celle du Milieu (Holcim). Suivant sa composition chimique, le calcaire est utilisé comme granulat ou transformé en ciment. Le personnel n'a pas d'inquiétude pour son emploi, malgré la taille du trou, il y en a encore pour des siècles d'exploitation.

Au moment de notre rencontre avec Philippe Rios et Bernard Verbreuk, les délégués CGSLB de la Société des Carrières du Tournaisis, un grand silence a précédé le déclenchement de la sirène. Deux minutes plus tard, un tir détachait un pan de 60 000 tonnes de calcaire de la falaise de la carrière. Assez curieusement, la chute des rochers nous a été perceptible avant d'entendre le bruit feutré de l'explosion et de voir le nuage de poussière envahir le paysage. Dans une carrière, tout prend des proportions démesurées. À notre échelle humaine, nous nous sentons petits et fragiles au pied des engins de chantier, nous sommes pris de vertige au bord d'un trou de 130 mètres de profondeur et 2,4 kilomètres de long où le minéral laisse peu de place au végétal.

Sécurité avant tout

Ce monde particulier impose un respect permanent des règles de sécurité. *« Quand il y a un accident dans une carrière au Maroc, l'entreprise organise un quart d'heure sécurité sur tous les sites pour expliquer pourquoi il y a eu une défaillance et comment y remédier »* soulignent les délégués CGSLB. *« Nous avons récemment suivi la formation Play-Safe pour apprendre les effets de la fatigue et de la déconcentration sur la sécurité. Pendant ces deux journées, nous avons pris conscience de l'importance de l'écoute. Non seulement nous ne retenons pas tout ce que les autres nous disent, mais en plus ce que nous aurions dû faire était souvent expliqué dans la partie que nous n'avons même pas entendue. »* Ils ont aussi appris qu'une trop grande concentration sur une tâche, en l'occurrence compter les gestes effectués par des personnes, empêche de voir un homme déguisé en ours passer dans le champ de vision. *« Tout à nos calculs, nous n'avions réellement rien vu, c'est très déconcertant. »*

Lors de la journée mondiale de la sécurité, le 24 avril, les cadres de direction viennent voir tout le monde à son poste de travail pour discuter de ce qui pourrait être dangereux.

Avec l'expérience

Les conducteurs d'engins de chantier craignent ainsi, par-dessus tout, les effets de la somnolence. *« Quand on travaille en pause et qu'on roule 6 heures de suite, il y a immanquablement des moments où la vigilance diminue. Il faut apprendre à les anticiper et faire des microsiestes pour récupérer des forces. Avec l'âge, il est plus difficile de faire la nuit. À partir 50 ans, un travailleur peut demander à prester des horaires de jour. »*

Le rôle du CPPT reste capital dans la mesure où tous les jours il y a du matériel qui est renouvelé et qu'il faut vérifier à l'usage qu'il ne pose pas de problème. *« Cela peut paraître un détail, mais nous avons obtenu des vestes fluos plus légères pour l'été. La sécurité entraîne des procédures contraignantes et parfois un certain inconfort qu'il faut réduire. »*

L'expérience des hommes est déterminante pour la sécurité. *« La SCT a choisi de limiter la polyvalence au profit de l'expertise et elle y gagne puisque chacun se trouve là où il est le plus performant et donc le plus rentable pour l'entreprise »* analysent Philippe Rios et Bernard Verbreuk.

LEAN s'invite aux cliniques universitaires Saint-Luc

AU-DELÀ DES BELLES APPARENCES… LA PRUDENCE EST DE MISE !

Il y a environ un an, on entendait parler pour la première fois, au Conseil d'Entreprise des Cliniques universitaires Saint-Luc, de la méthode Lean. La direction avait alors introduit ce point en présentant cette méthode sous son plus bel angle : meilleure organisation du travail, rationalisation des procédures, suppression des « irritants » (problèmes d'organisation, tâches inutiles, confusion des rôles)…

Afin de s'assurer un maximum de collaboration de la part du personnel pour la mise en œuvre de Lean, la direction avait également entamé une campagne de communication sur les valeurs de l'entreprise : responsabilité, qualité & excellence, coopération, ouverture au changement, respect… Tout allait pour le mieux dans le meilleur des mondes… Jusqu'au moment où…



De gauche à droite, Carine Schwartz (St-Luc), Daniel Dumont (Euroclear), Denis Duval (Euroclear), Yves Impens (Euroclear), Michèle Deknibber (St-Luc), Lode Lambeets (St-Luc), Michel Bruyere (St-Luc), Isabelle Bouvencourt (St-Luc), Pierre Vandevoorde (St-Luc), Jacques Dutrannois (St-Luc), Françoise Vanderwilt (St-Luc), Christelle Meneghini (St-Luc)

Analyse des tâches

Dans un premier temps, les effets de la mise en œuvre de Lean ne se sont pas fait sentir sur le terrain. Les premières phases de son implémentation consistent en effet en une analyse minutieuse des tâches réalisées par les collaborateurs. Et dans un second temps, les tâches sont triées et qualifiées comme étant essentielles ou accessoires, en fonction des objectifs définis par la direction. Seules les tâches porteuses de « plus-value » aux yeux de la direction sont alors retenues, et qualifiées d'essentielles. Ce n'est qu'après ce travail d'analyse et de hiérarchisation de l'utilité de ces tâches que la méthode Lean peut sortir ses effets sur le terrain.

Bilan mitigé

Cela fait maintenant plusieurs mois que Lean est implémenté dans certains services des Cliniques Saint-Luc. Et force est de constater que le bilan est mitigé. Les conséquences sociales sont en effet préoccupantes. Par exemple au service « centre de prélèvement », les effets secondaires se font déjà ressentir : surcharge de travail, hyperspécialisation des tâches, moins de variété des tâches, travail répétitif, dévalorisation de la fonction, redéfinition des métiers, augmentation des rendements, pression entre collègues pour atteindre les résultats, intensification du rythme de travail, démotivation du personnel, déshumanisation de la relation aux patients… « On devient des robots ! », résume très bien une travailleuse.

Prendre position

Face à ce constat, notre équipe syndicale de Saint-Luc a fait appel à l'expertise en la matière de l'équipe syndicale d'Euroclear (banque d'affaire), et en particulier celle de Denis Duval, ancien consultant Lean et actuellement délégué CGSLB. Plusieurs rencontres entre les deux équipes syndicales ont été organisées, au cours desquelles nos délégués de Saint-Luc ont pu bénéficier d'une explication détaillée de la méthode Lean. Forts de leur expérience de terrain, les délégués d'Euroclear ont également conseillé leurs collègues de Saint-Luc sur la manière de se positionner. Une chose est certaine, c'est que le changement est en cours, et si nous ne nous positionnons pas, il se fera sans nous. La définition d'un plan d'actions s'est alors imposée, l'idée en finale étant d'intégrer une dimension sociale forte dans la nouvelle organisation du travail définie par Lean.

Vives critique

Lean est sujet à de vives critiques de la part des organisations syndicales et des collectifs de travailleurs qui l'ont subie. La méthode n'est évidemment pas nouvelle. Elle trouve ses origines dans le monde industriel, et en particulier chez Toyota. Par la suite, elle a notamment été adaptée pour être implémentée il y a une dizaine d'années dans le secteur hospitalier, en France et au Québec. Depuis, dans la presse et sur internet, les commentaires et les études vont bon train pour dénoncer les dérives de Lean. Les conséquences graves (au niveau social) de la mise en œuvre de Lean ont pignon sur rue. Ne soyons pas non plus naïfs ! L'implémentation de Lean coûte cher… même très cher. Aussi, pour la direction, Lean doit être considéré comme un investissement… qui se doit en finale d'être rentable. À titre d'exemple, chez Euroclear, l'implémentation de Lean a coûté 20 millions € pour 3 000 travailleurs.

Menace pour l'emploi

Si l'objectif de Lean à St-Luc est la maximalisation de la performance, des pertes d'emploi sont alors à craindre. Au-delà des menaces sur l'emploi, il est reconnu que l'implémentation de Lean peut provoquer de graves détériorations des conditions de travail :

- standardisation des tâches liées à des niveaux de performance prédéfinis
- turnover anormalement élevé
- performance érigée en règle
- hausse du taux d'absentéisme et du burn out.

La direction des cliniques Saint-Luc ne peut ignorer toutes ces dérives et effets négatifs possibles pour le personnel. Le défi des prochaines semaines et des prochains mois sera d'analyser le positionnement de la direction par rapport aux risques de la mise en œuvre de Lean, et de manière générale de forcer la direction à entamer une réelle concertation sur le sujet. Aujourd'hui, la direction se contente d'informer le Conseil d'Entreprise, mais cela ne suffira pas si nous voulons continuer à garantir des conditions de travail correctes aux travailleurs.

La méthode d'organisation du travail Lean est sujette à de vives critiques de la part des organisations syndicales aux Cliniques Saint-Luc comme partout où elle a été implémentée. L'équipe CGSLB veut y inclure une dimension sociale forte, après avoir pris conseil auprès des délégués d'Euroclear.

CERP

POUR ÊTRE UTILE AUX PATIENTS QUI ATTENDENT LEURS MÉDICAMENTS



Michel Delegnies travaille au rythme de l'horaire coupé 6h55-10h, 13h-15h30, 16h30-18h30. Entre ses livraisons, il déstresse. Conduire une camionnette suppose d'être toujours attentif et concentré. La preuve : un remplaçant se perd et n'arrive pas à terminer une tournée dans les temps.

Michel Delegnies sillonne les routes du Tournaisis et pousse parfois des pointes en Flandre au volant de l'une des fameuses camionnettes couleur moutarde du CERP pour apporter des médicaments aux pharmaciens de la région. Il a appris à profiter des pauses entre ses tournées pour déstresser.

Ce qui l'aide à supporter son régime de travail à horaires coupés et ses prestations du samedi, c'est le sentiment d'être utile aux patients qui attendent leur remède avec une impatience généralement proportionnelle à leur souffrance. « Même dans notre secteur, on sent que les politiques d'austérité font des dégâts » constate-t-il. *« On sent une baisse des commandes après le 10 du mois ».* Michel avait déposé sa candidature sur la liste de la CGSLB en 2012. *« J'ai changé de syndicat parce que je n'avais pas voulu participer à une grève générale dont je ne voyais pas l'intérêt »* explique notre homme. *« Il y a des gens qui ont vraiment besoin de leurs médicaments, et puis il y a des travailleurs qui ne peuvent pas se permettre de faire la grève pour des raisons financières. Je ne supportais plus cette manière de mettre la pression sur les travailleurs qui allait jusqu'à les menacer d'aller les chercher à la maison pour les emmener sur un piquet de grève ou à une manifestation. »*

Alors qu'il a l'avantage de ne pas avoir un chef en permanence sur le dos, Michel se met la pression lui-même et culpabilise lorsqu'il est en retard à cause d'un embouteillage ou d'une crevaison, par conscience professionnelle. Il est vrai que les chauffeurs du CERP sont toujours à la bourre pour livrer aux heures promises les pharmacies et les maisons de repos. Il a voulu être délégué parce qu'il constatait trop de petites injustices, par exemple dans l'attribution des belles tournées ou des horaires qui commencent tard et finissent tôt.

Seul sur la route la plupart du temps, il n'a pas beaucoup de contact avec les autres travailleurs de l'entreprise, ce qui n'est pas pratique pour faire une campagne électorale efficace. « Il ne lui a pas manqué beaucoup de voix pour être élu » remarque Roland Foucart, Secrétaire permanent. *« Après une carrière professionnelle bien remplie, il est fermement décidé à prendre sa pension. Il cherche un successeur motivé pour reprendre le flambeau du syndicalisme libéral en prévision des élections sociales de 2016. »*

RESTRUCTURATION GOEMAERE

La phase 1 de la procédure Renault a été clôturée aux abattoirs Goemaere de Mouscron. Les informations reçues fournies par l'entreprise aux travailleurs ne sont pas encore complètes, mais permettent d'avancer dans la négociation. Les organisations syndicales continuent à demander des informations complémentaires afin de disposer d'une photographie complète de la société et du plan industriel susceptible d'assurer son futur.

Rappelons que dans le cadre de la réorganisation judiciaire, l'employeur est dans l'obligation de remettre son plan d'apurement pour la fin du mois de juin, ce qui contraignait les organisations syndicales à conclure un plan social pour cette échéance.
La phase 2 de la procédure a donc été entamée. La direction a proposé son plan de réorganisation aux travailleurs, c'est-à-dire le nombre maximal de licenciements prévus (68), les conditions de départ (tant financières que concernant le reclassement) ainsi que des propositions de critères sur le choix des personnes qui seraient amenées à quitter l'entreprise. Les discussions se poursuivront lors de la réunion du 17 juin.

Anne-Claire DELDICQUE



Teddy Tazi, délégué CGSLB : nous avons réussi à limiter le nombre de licenciements prévus. Le plan industriel ne nous a toutefois pas encore complètement convaincus, raison pour laquelle nous continuons à demander des renseignements complémentaires.

L'AÉROPORT DE ZAVENTEM EST UNE POUDRIÈRE SOCIALE

Un an après la grève chez Swissport qui avait causé un grand émoi à la veille des grandes vacances, les conditions de travail se sont encore détériorées dans les entreprises de l'aéroport de Zaventem. Les employeurs tentent de pallier le manque chronique de personnel par la polyvalence sans donner le temps aux travailleurs d'être formés. Plusieurs préavis de grève sont en cours il ne manque plus qu'une étincelle pour déclencher une explosion sociale.



Christian Marlier



Michel Gérard

À court terme, ce sont les travailleurs qui craquent individuellement. Soumis à des rythmes de travail et à des horaires ingérables, même les plus solides tombent malades. Les délégués CGSLB sont mis sous rude pression, raison pour laquelle la CGSLB a décidé d'intensifier son soutien logistique et opérationnel notamment en engageant Sophie Crombain (voir encadré) comme secrétaire permanente adjointe aux côtés de Thierry Vuchelen et Filip Lemberechts. *« Sur le site de l'aéroport de Zaventem, le sort des différentes entreprises est lié »* précise-t-elle. *« Quand Swissport perd un contrat au profit d'Aviapartner, nous devons négocier les conditions de transfert des travailleurs dans le cadre d'une CCT 32bis. »* Plus généralement, la course à la remise du prix le plus bas entraîne toutes les entreprises dans une spirale infernale. Brussels Airport a fait le choix du volume d'activité au détriment de la qualité des emplois comme en témoigne l'arrivée de Ryanair à Zaventem.

LSG Sky Chefs

Michel Gérard est délégué CGSLB chez LSG Sky Chefs. À coup de rachats successifs, cette société de catering dispose quasiment d'un monopole à Brussels Airport. Ancien de la Sabena, Michel accepte très mal de devoir bâcler son travail pour répondre aux nouvelles exigences de la direction. À cause du manque de personnel et de matériel, il est déjà arrivé que des avions décollent sans plateaux-repas, faute de dénicher quelqu'un pour conduire le camion sur la piste. Beaucoup de salariés commencent leur journée angoissés à l'idée de ne pas pouvoir effectuer correctement leur métier. Fin mai, une grève a finalement éclaté tant les conditions étaient devenues infernales. *« Les personnes qui viennent travailler à l'aéroport savent qu'elles vont devoir faire preuve de flexibilité »* reconnaît Sophie Crombain, *« mais là les limites sont dépassées. Travailler dans le secteur aérien fait toujours rêver, sauf que la réalité des conditions de travail en ramène beaucoup vite au sol, au point de les amener à démissionner. »*

Swissport

Christian Marlier est délégué CGSLB chez Swissport, une entreprise de handling. Il est confronté aux mêmes maux et aux mêmes remèdes. La direction impose la polyvalence aux travailleurs pour compenser le manque de personnel et de matériel. *« Or, il y a des tas de métiers différents chez nous, le nettoyage, le calcul de la répartition des poids dans l'avion, l'acheminement des bagages vers le bon avion et le bon terminal, le placement des escaliers… nécessitent des compétences précises que les travailleurs n'ont pas le temps d'acquérir et qu'ils sont déjà censés enseigner aux nouveaux sans eux-mêmes les maîtriser. »*

Suite à la perte d'un gros client, la direction de Swissport s'est pourtant débarrassée d'une cinquantaine de personnes cet hiver, au compte-gouttes pour éviter une procédure de licenciement collectif. *« Comme elle a rapidement retrouvé d'autres clients, si ça se trouve elle va devoir réengager des travailleurs licenciés pour récupérer leur savoir-faire »* pronostique Christian. La confection des horaires de travail devient un véritable casse-tête qui aboutit à des aberrations. Les travailleurs voient leur biorythme complètement chamboulé par la succession de prestations imprévisibles qui commencent un jour à 2 heures du matin, le lendemain à 14 heures, sans parler des horaires coupés… Certains sont utilisés comme de simples bouche-trous, sans la moindre considération pour leur qualité de vie. Dire que la saison touristique n'a pas encore commencé ! L'aéroport de Zaventem est une véritable poudrière. Il ne manque qu'une étincelle pour déclencher une explosion sociale. Nous cherchons des solutions pour éviter les grèves, et puis un jour nous n'en trouverons plus…

Comité Airport

Le nombre d'entreprises opérant sur le site de l'aéroport de Zaventem où la CGSLB a des mandats est suffisamment important pour avoir justifié la création d'un comité Airport où les délégués échangent des informations sur ce qui se passe dans leur entreprise respective. Vous pouvez suivre leur travail syndical sur www.cgslbairport.com

« Le Syndicat libéral avait emporté 28 % des voix sur le site de l'aéroport » se plaît à rappeler Thierry Vuchelen, Secrétaire permanent Halle-Vilvoorde. Il peut dorénavant compter sur le soutien de sa nouvelle adjointe pour poursuivre sa progression.

Sophie Crombain est entrée à la Sabena en 1989. Après la faillite de 2001, elle a retrouvé un emploi chez BGS, devenu Flightcare et puis racheté par Swissport. Elle a obtenu ses premiers mandats au CE et au CPPT aux élections de 2008. Quand l'occasion s'est présentée de ne plus faire que du syndicalisme, elle a sauté dessus pour venir travailler à la CGSLB. *« C'est devenu viscéral »* commente-t-elle. *« J'ai besoin d'aider les gens, de me sentir utile à la société. »* En plus de l'aéroport, Sophie s'occupe du secteur non marchand sur la zone Halle-Vilvoorde.



Travail et paternité

UN ÉQUILIBRE À TROUVER

Le 8 juin c'était la fête des pères ! Une belle occasion pour voir paraître une nouvelle brochure relative à la paternité au travail. Il s'agit de la brochure « Travail et paternité. Pourquoi et comment promouvoir l'équilibre ? » dont la finalité est d'inciter les entreprises à écouter le père derrière le travailleur et à favoriser l'équilibre dans le temps passé entre le travail et la famille (et inversement).

Il existe aujourd'hui tout un arsenal de mesures qui permettent de concilier la vie professionnelle et la vie de parents, mais ce sont essentiellement les femmes qui demandent à en bénéficier. Pourtant, 75 % des hommes déclarent vouloir s'impliquer davantage dans leur vie de famille et y passer plus de temps. Mais un papa sur deux reconnaît avoir des difficultés à réaliser concrètement ce souhait... ce qui ne manque pas de générer du stress.

Un atout pour l'entreprise

Ce que le guide souhaite montrer c'est qu'une politique RH qui prend en compte la dimension parentale du travailleur est un atout pour une entreprise. Une étude à même démontré que 100 euros investis dans la parentalité génèrent un retour sur investissement de 108 euros.

Au-delà de cet aspect pécuniaire, le guide met en avant d'autres effets bénéfiques : une augmentation du taux de retour au travail après l'arrivée d'un enfant, un allongement du temps de travail lors de la réintégration, une meilleure disponibilité, une plus grande mobilité et bien entendu plus de motivation. Du côté de l'image de l'entreprise, il a été relevé une amélioration de son attractivité, une diminution du turn-over, la diversification des talents… et un effet secondaire non négligeable, la plus grande présence de femmes à des postes à responsabilités.

TRAVAIL ET PATERNITÉ

Pourquoi et comment promouvoir l'équilibre ?

.be

« Travail et paternité. Pourquoi et comment promouvoir l'équilibre ? »

Sans surcoût

Bref, une politique du personnel ciblée sur une meilleure conciliation profite à tous les acteurs pour autant qu'elle ait été concertée et acceptée par tous.

Le guide offre un mode d'emploi aux entreprises pour la mise en place d'une telle politique qui, il est important de le souligner, ne génère pas toujours de coût supplémentaire : flexibilité, gestion des horaires de réunion, offre de services (accueil extrascolaire, titres-services…).

Ce guide est disponible au Cabinet du Secrétaire d'État aux Familles au numéro : 02.238.28.11 et est téléchargeable sur le site www.courard.belgium.be

Congrès de la CSI de Berlin

PLUS NOMBREUX, PLUS SOLIDAIRES

Les délégués de la Confédération syndicale internationale réunis en Congrès à Berlin demandent que le plein emploi, le travail décent et les socles de protection sociale soient les piliers centraux de l'action mondiale. Les syndicats soutiennent également des objectifs d'accès universel à une éducation de qualité, d'égalité entre hommes et femmes et de justice climatique.

Aux yeux de certains, les résolutions d'un congrès d'une telle ampleur – 1 500 délégués représentant 325 organisations actives dans 161 pays - ressemblent à un catalogue de vœux pieux dont la réalisation dépendrait du bon vouloir des puissances financières et politiques. Or, il ressort des témoignages poignants des délégués venus décrire les conditions de travail dans leur pays que, partout dans le monde, des gens croient aux bienfaits de l'action syndicale pour améliorer le sort de la population et sont prêts à se battre, parfois même à risquer leur vie, pour leurs convictions.

Croissance syndicale

Face aux forces de l'argent, aux institutions internationales et aux États, les travailleurs se sentent abandonnés. Seules solutions : être plus nombreux à revendiquer et renforcer la solidarité. La CSI s'est fixé comme objectif de syndicaliser 20 millions de travailleurs en plus dans le monde. Il faut créer des syndicats là où il n'y en a pas encore, mener des campagnes de recrutement de membres, organiser les travailleurs dans les groupes les plus éloignés du fait syndical, dans l'économie informelle, chez les jeunes, chez les migrants et chez les femmes. Ce n'est que par la négociation collective que l'on peut satisfaire les revendications des travailleurs et garantir leurs droits légaux.

Emplois durables

Dans la société moderne mondiale, l'épanouissement passe généralement par un emploi durable procurant des revenus sûrs et une protection sociale. Des taux de chômage élevés sans précédent, l'emploi précaire et informel et la chute des salaires dans le monde entier ont créé un cercle vicieux de risques économiques et sociaux. La CSI plaide en faveur de modèles économiques alternatifs. La négociation collective, des salaires minimums vitaux, la protection sociale et la justice fiscale sont les meilleurs outils distributifs pour combattre les inégalités.

Réalisation des droits

Comme l'a souligné l'ancien secrétaire général de la COSATU Jay Naidoo : « rien ne sert d'avoir des droits s'ils ne peuvent être mis en pratique ! » Les catastrophes du Rana Plaza au Bangladesh, les troubles en Ukraine, la catastrophe minière en Turquie ainsi que l'angoisse des 300 familles au Nigeria qui vivent dans la peur de ne jamais, peut-être, revoir leurs enfants ont été citées en exemples de mauvaises pratiques à de multiples reprises lors du Congrès. Le sort des travailleurs migrants, des travailleurs domestiques et des travailleurs forcés ont aussi été mis en lumière.



Stijn Roovers, Olivier Valentin, Maresa Leroux, Filip Van Nuffel, Sabine Slegers, Jan Vercamst, Christian Lochet, Vera Dos Santos Costa, Dominik Roland et Bernard Noël. La délégation CGSLB s'est rapidement dispersée pour assister aux trois sessions sous-plénières ainsi qu'aux nombreux groupes de travail.

Pour la CSI, les droits sociaux ne sont pas négociables. Ils doivent être appliqués partout dans le monde.

Fiers d'être partenaires

La CGSLB a réuni ses partenaires africains le mardi 20 mai, à la fin des travaux des trois sessions sous-plénières. Les représentants de la CNTS (Sénégal), de la CSB (Burkina Faso), du COSATU (Afrique du Sud), de la FNTT-SI/COSYBU (Burundi), de l'UNTC (République démocratique du Congo) et du SACCAWU (Afrique du Sud) ont tenu à souligner à quel point ils étaient satisfaits de l'approche de la CGSLB en matière de coopération syndicale. Elle est conforme à notre pratique du syndicalisme en Belgique : faire confiance aux gens de terrain et leur apporter le soutien dont ils ont besoin. Le président Jan Vercamst a confirmé, quant à lui, que la CGSLB est particulièrement fière de collaborer avec des partenaires de grande qualité.



Sharan Burrow a été réélue secrétaire générale de la CSI. Dans l'une des ses allocutions en séance plénière, elle a tenu à souligner la qualité du travail de coopération de notre organisation dans la syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle en Afrique : « heureusement qu'il existe des syndicats comme la CGSLB qui soutiennent les travailleurs confrontés à des situations désespérantes. »

AFRIQUE DU SUD, BRÉSIL, ETATS-UNIS, BELGIQUE ENSEMBLE POUR LA COOPÉRATION SUD-SUD

Plusieurs événements et ateliers se sont déroulés après les sessions sous-plénières. Le lundi 19 mai, un groupe s'est réuni pour discuter de la coopération Sud-Sud dans le contexte syndical.

Vu l'expertise de l'asbl MSI/CGSLB dans la mise en œuvre d'un programme de développement de l'expertise en matière de coopération Sud-Sud avec le COSATU (Afrique du Sud), le Solidarity Centre (AFL-CIO – USA) a demandé à la CGSLB de faire partie du panel avec le CUT (Brésil). Les échanges se sont surtout concentrés sur la façon d'établir une coopération fructueuse Sud-Sud et de relever les défis en bonne intelligence comme le font le COSATU, CUT, Solidarity Centre et la CGSLB sur le terrain.

NON À L'AUSTÉRITÉ, NON AU CHÔMAGE, NON À LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE VIE

Les citoyens européens étaient appelés à voter lors des élections européennes du 25 mai dernier. Le taux d'abstention aux élections européennes laisse présager que les Européens se désintéressent de l'Europe. En est-il vraiment ainsi ? Quelques semaines après l'annonce des résultats, quelles conclusions pouvons-nous tirer de ce rendez-vous ?

D'une analyse syndicale européenne…

La Confédération européenne des Syndicats (CES) interprète les résultats des élections européennes comme un avertissement à tous les partis traditionnels et tous les partis au pouvoir. Les électeurs européens diraient - par le biais des élections - non à l'austérité, non au chômage et non à la dégradation des conditions de vie.

Selon la CES, ceux qui pensent que la crise est terminée se trompent ! Le véritable défi de l'Europe aujourd'hui est de mettre les presque 26 millions de chômeurs au travail. Pour cela, un changement de cap est indispensable, et n'est possible que si un plan d'investissement ambitieux est adopté au niveau européen et national pour stimuler la croissance durable et la création d'emplois. L'Europe doit ainsi se concentrer sur les besoins de ses citoyens.

Quant à la procédure de sélection du nouveau président de la Commission européenne, la Secrétaire générale de la CES, Bernadette Segol, dit que *« C'est le Parlement européen qui doit décider qui deviendra Président de la Commission européenne. Il faut que cette décision soit prise sur la base des résultats des élections européennes, et non par les Chefs de gouvernement réunis à huis clos. »*

… à une analyse syndicale belge

Les élections européennes symbolisent un moment fort pour rappeler que l'Europe peut être un gage de prospérité et de progrès pour tous. Les travailleurs, chez nous et ailleurs, ont beaucoup souffert des retombées de la crise et des mesures d'austérité qui l'ont accompagné. Il est dès lors grand temps que l'Europe garantisse une bonne gouvernance sociale. Il est aussi plus que temps que les parlementaires européens mettent un terme à l'hypocrisie régnante entre d'une part, des déclarations élogieuses sur modèle social européen et d'autre part, une dénaturation des outils de ce modèle comme cela a été notamment le cas avec le processus REFIT*.

A la CGSLB, nous sommes aussi d'avis que le Parlement européen doit œuvrer en faveur de l'emploi et soutenir pour cela un plan d'investissement européen ambitieux. L'Europe doit sortir définitivement de la crise et investir dans une croissance durable. La CGSLB adhère à la stratégie proposée par la Confédération européenne des Syndicats, qui appelle à injecter annuellement 2 % du PIB supplémentaires pendant dix ans pour établir une nouvelle base industrielle et créer des emplois de qualité et d'autres opportunités éducatives.

Le Parlement européen doit mettre en œuvre ses engagements et nous invitons par conséquent ses parlementaires, fraîchement élus, de suivre de près les dossiers que nous tenons à cœur tels que ceux sur le temps de travail, les travailleurs détachés, la libre circulation des travailleurs. Ces dossiers sont jusqu'ici délaissés, voire pire, votés sans que le Parlement n'en analyse l'ensemble des conséquences.

Transition juste

Le Parlement européen doit assurer une transition juste vers une économie durable c'est-à-dire une économie à faible émission de CO_2 et verte dans laquelle le travail décent et les droits sociaux sont des priorités. Nous invitons le Parlement européen à être responsable en matière d'accords commerciaux. Nous voulons que ces accords soient conclus selon une procédure transparente et permettant l'implication des syndicats.

Enfin, l'Europe étant le plus grand pourvoyeur d'aide publique au développement, nous demandons au Parlement européen, garant du contrôle budgétaire de la politique de développement et de coopération, de faire du travail décent une conditionnalité de ses dialogues politiques et un instrument transversal de contrôle de l'efficacité de l'aide au développement.

La Turquie en deuil

Une explosion survenue le 13 mai dans une mine à Soma, dans l'ouest de la Turquie, a fait 301 morts et des centaines d'autres blessés. Cet incident tragique a endeuillé le monde syndical réuni à l'occasion du Congrès de la CSI à Berlin où des résolutions d'urgence ont été adoptées sur la Turquie. En effet, le bilan de la Turquie en matière de santé et de sécurité au travail est dérisoire. Nous espérons que cette catastrophe apportera un changement d'attitude envers la santé, la sécurité et les droits des travailleurs en Turquie où ce type d'accidents sont malheureusement fréquent.



Avec le soutien de
LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT



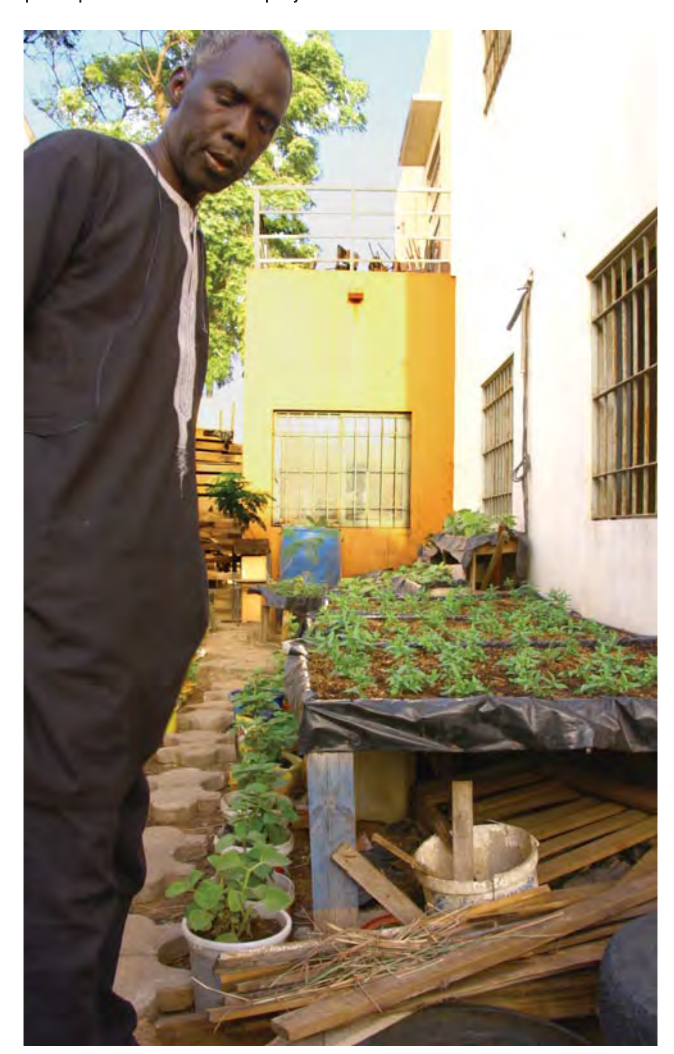
Kédougou

LES TRAVAILLEURS DE L'INFORMEL ONT LE CHOIX ENTRE 4 SYNDICATS

Quatre syndicats investissent la région de Kédougou, dans l'est du Sénégal, pour mieux prendre en charge les préoccupations des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle.

Cette prise charge est le résultat d'un intense travail de sensibilisation des représentants de la région et de l'unité de gestion nationale du projet d'actions positives pour la syndicalisation des travailleurs et travailleuses du secteur de l'économie informelle. La coordonnatrice, Marième Sakho Dansokho et l'unité de gestion ont mis à profit leurs missions dans la région pour consolider le travail de terrain de la coordination régionale : informer et sensibiliser les acteurs de l'économie informelle sur la nécessité de s'organiser. Au Sénégal, ce projet est mis en œuvre par la CNTS l'UDTS, la CSA et l'UTS avec la collaboration privilégiée de la CGSLB /MSI.

Il n'a fallu que quelques mois pour que les acteurs passent à l'étape de la formalisation dans les secteurs du microcrédit, du maraîchage, de l'horticulture et des marchands ambulants. Les assemblées générales organisées dans les différents quartiers ont permis d'installer quatre syndicats. Les messages véhiculés à ces occasions ont amené les acteurs d'épouser progressivement les principes et idéaux de ce projet.





Pourquoi faire ?

« Nous avons pour objectif d'organiser les acteurs de l'économie informelle en syndicats pour que leurs préoccupations soient prises en compte. En acceptant de nous formaliser, nous aurons beaucoup de force pour pouvoir négocier avec l'État. Par exemple, à Kédougou, les sociétés minières vont jusqu'à Dakar pour s'approvisionner en légumes alors qu'il y a des horticulteurs dans la région. Avec une bonne organisation, nous pourrons changer cette situation » a soutenu Assa Diallo, la coordonnatrice régionale du projet de syndicalisation des travailleurs et travailleuses du secteur de l'économie informelle.

Sécurité sociale

Pour Babacar Ndao, membre de la coordination régionale la syndicalisation est incontournable pour assurer la sécurité sociale des travailleurs. *« Les fonctionnaires bénéficient de congés, de la prise en charge en cas de maladie. Alors que, nous, horticulteurs, agriculteurs, sommes toujours en brousse pour trouver de quoi nourrir nos familles. Une femme fonctionnaire bénéficie de congés de maternité avant et après accouchement alors que tel n'est pas le cas pour les autres femmes. Le projet est venu pour vous aider à vous organiser pour avoir la force devant l'État. Le syndicat est apolitique et laïque… Pour corriger cette injustice, il faut aller vers la syndicalisation. Si nous sommes organisés, nous pouvons avoir tout ce dont nous avons besoin de l'État »* a-t-il plaidé

Lever les obstacles

Les travailleurs et travailleuses de l'économie informelle ont pu exprimer au cours de ces rencontres leurs principales inquiétudes et doléances. « Vos orientations nous ont déjà éclairé la voie. C'est en nous organisant seulement que nous pouvons atteindre nos rêves. Nous, horticulteurs sommes confrontés à des problèmes de marchés. Chaque année, la moitié de notre production pourrit » a laissé entendre Diadié Souaré.

Les syndicats étant formalisés, la coordination régionale de Kédougou compte tout mettre en œuvre pour que les acteurs de l'économie informelle puissent bénéficier d'appuis de l'Etat et de partenaires pour lever tous les obstacles qui freinent leur évolution.

LES MODES D'INTRODUCTION D'INSTANCE : LA CITATION

Pour obtenir l'examen judiciaire d'un litige entre parties, il faut introduire une procédure auprès du tribunal compétent. Une procédure devant les tribunaux du travail commence par la convocation de la partie adverse. Pour ce faire, trois méthodes sont possibles : la citation, la requête ou la comparution volontaire.

La citation par exploit d'huissier est la manière la plus courante d'introduire une requête devant le juge de première instance (art. 700 Code judiciaire). Quels sont les éléments à prendre en compte pour s'assurer que la citation s'effectue correctement ?

Conditions de forme

À peine de nullité, la citation doit comporter les mentions suivantes (art. 43 et 702 Code judiciaire) :

- Le *jour, le mois et l'année, ainsi que le lieu de la signification.*

La date de la signification est un élément important de la citation; elle permet notamment de vérifier que le délai de prescription n'était pas dépassé au moment de la signification. L'huissier de justice n'a toutefois pas l'obligation de mentionner l'heure de la signification (Cass. 27 septembre 2000).

Le lieu de la signification doit aussi apparaître de manière explicite, puisque les huissiers ont une compétence territoriale limitée dans le cadre de la citation en justice.

- La citation doit mentionner clairement qui est *la partie demanderesse* et qui est *la défenderesse*.
  Doivent donc figurer à l'acte de citation : les nom, prénom, profession, domicile du demandeur et, le cas échéant, sa qualité et l'inscription au registre de commerce, ainsi que les nom, prénom, domicile ou lieu de résidence et la qualité du cité.
- Les nom, prénom et, le cas échéant, la qualité de la personne *à qui la copie a été remise* ou le *dépôt de la copie* (art. 38 §1er) ou *le dépôt de l'exploit à la poste* (art. 40 Code judiciaire).

Au cas où la citation ne peut être signifiée à la personne même, l'huissier de justice devra procéder autrement à la signification de la citation. Cet élément doit figurer explicitement à l'acte de citation. Pour plus de renseignements à ce sujet, voyez le titre "signification". Il faut effectivement mentionner les modalités de la citation dans l'acte. Les dispositions de l'art. 42bis du Code judiciaire déterminent les modalités de la signification de l'exploit par voie électronique.

- Les données de *l'huissier de justice* ainsi que sa signature.
  Les nom et prénom de l'huissier ainsi que l'adresse de son étude sont importants afin de contrôler la compétence (territoriale) de l'huissier à procéder à la signification.
  L'huissier de justice doit signer l'exploit. L'exploit non signé est empreint de nullité absolue. Nous renvoyons à la l'intitulé "nullité" pour plus de détails.
- L'indication détaillée du *coût de l'acte*.
  Le coût de la citation comporte d'une part les honoraires de l'huissier et d'autre part les frais que l'huissier doit engager pour faire parvenir la citation au tribunal. Le coût de ces deux éléments est défini par la loi, de sorte que l'huissier ne peut y déroger.
- *L'objet* et l'exposé sommaire des *moyens* de la demande.
  La citation doit notifier clairement la requête et expliquer comment elle est née. L'objet doit apparaître clairement et intégralement, de sorte que le cité sache pourquoi il doit comparaître et afin de lui permettre de préparer sa défense.

Exemple. Lorsque le travailleur cite son (ex) employeur pour un montant, ce dernier doit savoir s'il s'agit d'arriérés de salaire, d'une indemnité de préavis ou d'une prime de fin d'année. En outre, la requête doit comporter une description qualitative, il faut déterminer le montant demander et en communiquer les modalités de calcul (T.T. Anvers, 21 novembre 1977).

Par "moyens de la requête", il faut entendre : les données à la base de la requête. La partie demanderesse peut également indiquer le motif de droit, mais elle n'y est pas légalement contrainte (Cass., 28 novembre 1978). Il revient au juge de décider des règles de droit à appliquer à la requête, étant entendu qu'il ne peut modifier ni l'objet ni les moyens de la requête (Cass., 24 novembre 1978). Le juge ne peut donc se fonder sur des faits que les parties n'ont pas invoqués (Cass., 18 novembre 2004).

- Les données du *juge* opérant qui a été saisi, ainsi que le lieu, le jour et l'heure de l'audience.

Nullité

La citation doit respecter un nombre important de conditions formelles. L'erreur est humaine et elle se produit facilement : la mention de la personne naturelle citée au lieu de la personne morale représente une erreur de forme, une erreur de la personne naturelle ou morale citée, une erreur dans l'orthographe du nom, dans la date de l'audience…

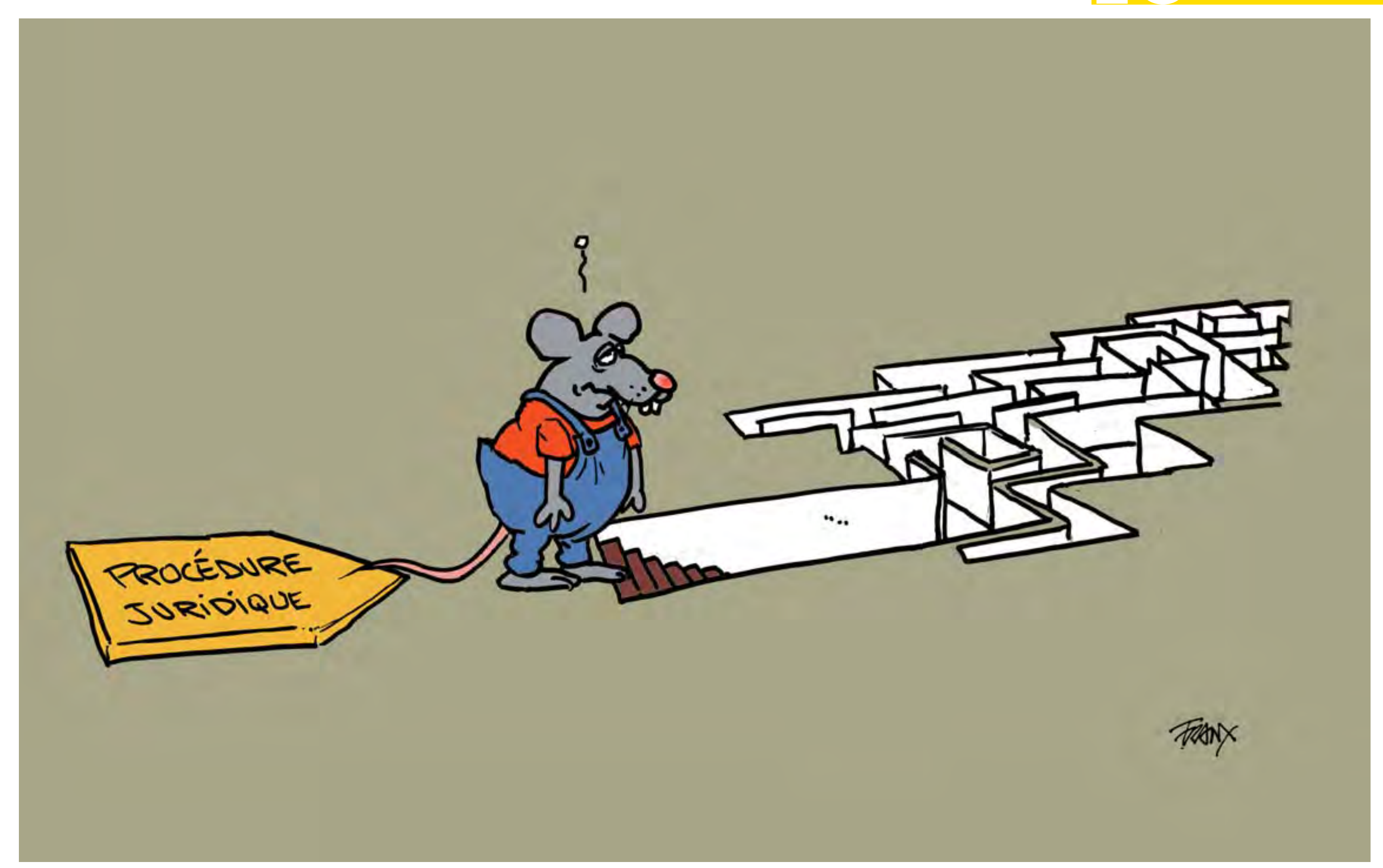
Cette citation entachée d'un vice de forme, sera-t-elle sanctionnée de nullité ?

Nous ne disposons pas d'une réponse toute prête. Il faut d'abord faire la distinction entre les conditions donnant lieu à une nullité relative (art. 861 Code judiciaire) et celle donnant lieu à une nullité absolue (art. 862 Code judiciaire).

La plupart des conditions de forme sont soumises à une *nullité relative*. Cela signifie que la partie adverse doit invoquer la nullité. Pour ce faire elle peut avoir recours à n'importe quel moyen.

Exemple. Lorsque l'acte d'introduction d'instance ne mentionne pas la date de l'audience, il faut immédiatement invoquer la nullité dans l'acte d'opposition. À défaut, la nullité sera couverte et elle ne pourra apparaître, pour la première fois, dans des conclusions ultérieures (Cass., 1er juin 2007).

En outre, il ne suffit pas de se référer uniquement au non-respect de certaines conditions de forme, la partie adverse doit aussi prouver que le défaut de forme de la citation porte atteinte à ses intérêts. À défaut de prouver cette atteinte aux intérêts, la nullité peut être couverte, de sorte que la citation est valable malgré tout. Ainsi, le défendeur qui entend invoquer la nullité doit le faire avant tout autre moyen et doit démontrer que le vice de forme porte atteinte à ses intérêts. À défaut de prouver cette atteinte aux intérêts, la citation sera souvent considérée comme valable malgré le vice de forme.



Si la requête est à ce point incomplète qu'elle porte atteinte aux intérêts du cité dans sa défense, celle-ci peut entraîner la nullité de la citation *(exceptio obscuri libelli)*. Toutefois la preuve du dommage n'est pas aisée à fournir pour le défendeur, étant donné qu'une correspondance précède souvent la citation, par exemple entre l'organisation syndicale du travailleur et l'employeur, de sorte que le cité est parfaitement au courant de l'objet de la requête.
Attention ! L'erreur dans la citation quant au libellé de la personne naturelle ou morale rend la requête irrecevable ; cette irrégularité sort du cadre des règles de nullité, de sorte qu'il ne faut pas juger de l'atteinte portée aux intérêts.
L'article 862 du Code judiciaire prévoit une série de *nullités absolues* que le juge doit émettre d'office. Il va de soi que la partie adverse a la liberté de les invoquer. Le simple non-respect des conditions de forme rend la citation nulle, sans qu'il faille démontrer une quelconque atteinte aux intérêts.
Exemple. L'absence de signature de l'huissier de justice sur l'acte et l'absence de mention du juge qui doit prendre connaissance de l'affaire.
Malgré le principe de la nullité absolue et de la nullité relative, s'il est établi par les pièces de la procédure que l'acte a réalisé le but que la loi lui assigne ou que la formalité non mentionnée a, en réalité, été remplie, il y a alors régularisation de la nullité (art. 867 Code judiciaire). La citation a, en fait, pour objectif de faire comparaître la partie adverse devant le tribunal. Aussi, lorsque celle-ci se présente effectivement au tribunal, il faut considérer l'objectif comme atteint, c'est-à-dire que la forme non mentionnée est respectée.

Signification de la citation

La convocation en bonne et due forme de la partie adverse et l'introduction correcte de la requête, impliquent la signification de la citation à cette personne. On entend par signification, la remise d'un original ou d'une copie de l'acte qui a lieu par exploit d'huissier de justice (art. 32,1° Code judiciaire).
La signification de la citation doit également respecter des règles strictes :

- aucune signification ne peut être faite dans un lieu non ouvert au public, avant six heures du matin et après neuf heures du soir, ni le samedi, le dimanche ou un jour férié légal (art. 47 Code judiciaire);
- elle doit se faire à la personne même ou au préposé d'une personne morale (par exemple réceptionniste);
- si la signification ne peut être faite à personne, elle a lieu au domicile, ou à défaut de domicile à la résidence du destinataire. La copie de l'acte est remise à un parent, allié, préposé ou serviteur. Elle ne peut être remise à un enfant qui n'a pas atteint l'âge de 16 ans accomplis. L'huissier de justice note les coordonnées de la personne qui réceptionne la copie, mais il ne doit pas constater effectivement la relation de parenté. La remise à une personne qui émet une fausse qualité n'a pas pour effet d'entacher la validité de la citation. À cette fin, la personne doit résider au domicile ou au lieu de résidence du cité.

Exemple. Les voisins ne peuvent accepter de citation puisqu'ils ne sont pas établis au domicile du cité.
Dans le cas où l'exploit n'a pu être signifié à la personne, la signification consiste dans le dépôt par l'huissier de justice au domicile ou, à défaut de domicile, à la résidence du destinataire, d'une copie de l'exploit sous enveloppe fermée portant les indications de l'étude de l'huissier de justice, des nom et prénom du destinataire du lieu de la signification et de la mention "Pro Justitia - À remettre d'urgence". L'huissier de justice indique sur l'original de l'exploit et sur la copie signifiée, la date, l'heure et le lieu du dépôt de cette copie.
À ceux qui n'ont en Belgique ni domicile, ni résidence, ni domicile élu connus, la copie de l'acte est adressée par l'huissier de justice sous pli recommandé à la poste, contre accusé de réception. À ceux qui n'ont en Belgique ni à l'étranger de domicile, de résidence ou de domicile élu connus, la signification est faite au procureur du Roi dans le ressort duquel siège le juge qui doit connaître ou a connu de la demande. Les significations peuvent toujours être faites à la personne si celle-ci est trouvée en Belgique.

Katrien VAN SINAY

FORMATIONS 2014-2015



« DONNONS LA PAROLE À LA DÉMOCRATIE »

Nous avons passé notre première année dans notre nouveau centre de formation "Azur en Ardenne". Vous avez toutes et tous pu apprécier et savourer la qualité de notre nouvelle infrastructure. En cours d'année, des ajustements ont été nécessaires et nous avons petit à petit amélioré et peaufiné le produit avec la direction du centre. Rien n'est jamais parfait de suite, mais c'est sur la bonne voie, la voie de l'excellence.

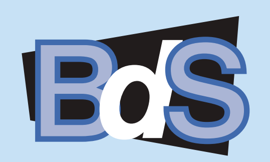


Une autre révolution nous attend cette année. Guy Bricteux, malgré son apparence jeune et ce dynamisme chevillé au corps, a décidé de mettre un terme à sa carrière à la tête de l'ASBL Clara avec laquelle nous travaillons depuis de nombreuses années. Nous continuerons bien sûr notre collaboration avec cette structure, mais ce ne sera plus Guy qui animera nos formations en communication. Personne n'est irremplaçable certes, mais il y a des personnalités plus difficiles à remplacer que d'autres. Guy est manifestement de celles-là. Merci à lui pour ces longues et belles années de collaboration.

Bon vent dans ta nouvelle vie, l'Ami. Nous le remercierons dignement en votre nom à tous !

Participer aux formations dispensées par notre ASBL Bien-Être des Salariés (BdS), c'est faire le choix de l'éducation permanente.
L'objectif ? Représenter vos collègues, mais aussi leur transmettre en retour les informations et le savoir acquis, susciter avec eux le débat pour faire jaillir les solutions pragmatiques à leurs problèmes, ceci dans la plus grande transparence, en toute démocratie.
« Donnons la parole à la démocratie ». Ce label de responsabilité, cette ambition qui est le fer de lance de notre travail, estampille et cautionne notre plan de formation. Ensemble, dans les différents modules proposés, nous allons affiner notre capacité à porter la voix des travailleurs sur le terrain de la concertation sociale, à donner la parole à vos conditions de travail, à l'égalité des salaires, à votre pouvoir d'achat, à votre pension, à votre vie de famille. Enfin, à faire entendre la voix des jeunes. Preuve d'exigence face à ce défi pédagogique, nous avons de notre côté créé un groupe d'accompagnement, chargé de tabler sur l'amélioration (encore et toujours !) des compétences de nos intervenants, de notre processus d'évaluation, sur la création de nouveaux contenus spécifiques à nos publics. Dans les prochaines années, vous pourrez mesurer pleinement les apports d'une démarche toujours plus professionnelle.

Inscrivez-vous, vous ne le regretterez pas !
Comme chaque année, nous mettons tout en œuvre pour vous accueillir dans les meilleures conditions et faire de votre formation un moment enrichissant. Le responsable formation de votre zone (RSS) est bien sûr votre interlocuteur privilégié, nous vous conseillons vivement de le contacter pour vous inscrire et suivre avec lui les formalités.
N'hésitez pas à lui faire part de vos remarques à tout moment de la procédure et de la formation, toute suggestion est la bienvenue ! De votre côté, vous jouez également un rôle actif : respect du délai d'inscription, envoi des justificatifs d'absence, documents dûment remplis, respect des horaires… Nous vous demandons notamment d'être très attentifs en matière de confirmation ou d'annulation de participation.
Lieu de synergie des diversités qui composent le mouvement syndical, lieu de rencontre pour réfléchir, analyser, proposer, la formation joue un rôle essentiel dans l'action syndicale. Alors n'hésitez pas, formez-vous !





PROGRAMME DE L'ANNÉE ACADÉMIQUE 2014-2015

1. Formation organes d'entreprise CE/DS ou CPPT/DS

Les délégués syndicaux ont la possibilité de choisir entre le module CE ou le module CPPT.

Deux possibilités :
a) Formule résidentielle : 5 jours à Barvaux-Sur-Ourthe
b) Formule provinciale : 5 jours à Bruxelles, Charleroi, La Louvière, Namur, Leuze, Liège pour le CE/DS et à Bruxelles, Charleroi, Namur, Liège pour le CPPT/DS (+ autre centre à déterminer en fonction des inscriptions)

Condition : formation réservée aux délégués élus en CE, CPPT et aux mandataires DS (effectifs ou suppléants)

Durée : 5 jours (40 heures)

Mode de libération : Crédit d'heures de formation (CHF) ou congé-éducation payé (CEP)

Thèmes du CE/DS : La négociation : aspects méthodologiques et stratégiques (1 jour) ; La négociation : aspects pratiques – workshops – jeux de rôle – j'apporte mes compétences et mon vécu (2 jours) ; L'adhésion à un modèle syndical original, la CGSLB : adhésion, réflexion et analyse, confiance en soi, démarche personnelle, connaître son organisation et ses valeurs (1 jour) ; Les matières de décision du CE/DS (1 jour).

Thèmes du CPPT : La négociation : aspects méthodologiques et stratégiques (1 jour) ; La négociation : aspects pratiques – workshops – jeux de rôle – j'apporte mes compétences et mon vécu (2 jours) ; L'adhésion à un modèle syndical original, la CGSLB : adhésion, réflexion et analyse, confiance en soi, démarche personnelle, connaître son organisation et ses valeurs (1 jour) ; Les problématiques du CPPT : le harcèlement (1 jour).

2. Formation syndicale

Condition : être militant ou délégué

Nombre d'heures : 4 jours (32 heures) dans la zone

Mode de libération : Crédit d'heures de formation (CHF) ou congé-éducation payé (CEP)

Chaque secrétaire permanent conçoit et met sur pied avec son RSS et la collaboration du service Formation régional un cycle de 4 jours. Au moins 1 des 4 journées du cycle est animée par votre secrétaire permanent.

Pour les autres journées nous lui proposons de choisir parmi les thèmes suivants :
- La CCT 109, motivation du licenciement
- Les réseaux sociaux et l'action syndicale
- La communication dans l'entreprise, terrain de jeu…
- Mon moi, j'en fais mon affaire
- Le développement durable
- Lecture critique de l'information
- La médiation
- La 6ème réforme de l'Etat
- Les risques psychosociaux
- La CCT 32 bis
- Les comités d'entreprise européens
- La négociation

3. Formation environnement

Wallonie :



Condition : être délégué effectif ou suppléant CE, CPPT ou DS

Durée : 4 jours entre les mois d'octobre 2014 et mars 2015 (40 heures)

Mode de libération : Crédit d'heures de formation (CHF) ou congé-éducation payé (CEP)

Wallonie
Avec le soutien de la Région wallonne

Des cycles de formations seront organisés à Namur et à La Louvière, entre les mois d'octobre 2014 et avril 2015, à raison d'un jour par mois (5 jours au total). Gestion de l'énergie, déchets, qualité de l'air, liens entre la santé et l'environnement… sont des thèmes de plus en plus fréquemment abordés lors des CPPT et des CE. Il s'agit de matières complexes qui influencent les activités et le bien-être des travailleurs. Les formations proposées par la Cellule environnement de la Régionale wallonne permettront aux délégués de lier les aspects environnementaux à leurs revendications sociales en entreprise.



Bruxelles :

Condition :
être délégué effectif CE ou CPPT dont le lieu de travail se situe dans l'une des 19 communes de la Région bruxelloise

Durée : 32 heures (4 journées de formation dont un jour pour le forum) programmées dans le courant du dernier trimestre de l'année 2014.

Mode de libération : Crédit d'heures de formation (CHF) ou Congé-éducation payé (CEP).

La formation environnement 2014 sera axée sur le thème de « l'environnement et le droit à la ville ». Ce vaste chantier se fera par l'analyse de différents thèmes tels que la mobilité, la santé, l'accès à l'énergie …

Un volet plus pratique (visite de site et groupe de travail) viendra enrichir la formation tout en donnant aux délégués la possibilité de partager leurs expériences. Pour clôturer la formation en beauté, un grand événement rassembleur sera organisé durant le mois de décembre, un forum intersyndical, qui regroupera des travailleurs des trois syndicats.

4. Formation « Mediors-Seniors »

Condition : prépensionné, pensionné ou inactif âgé de plus de 50 ans

Durée : 4 jours (2 jours dans la zone + 2 jours en formule résidentielle à Barvaux-Sur-Ourthe)

Mode de libération : Sur votre temps libre

Une formation « Mediors-Seniors » existe actuellement dans le Hainaut central (La Louvière), à Charleroi (Fontaine-l'Evêque) et à Namur. Nous vous proposons de marquer votre intérêt pour cette formation afin de créer et développer cette activité dans d'autres régions en fonction des inscriptions.

5. Formation « Cadres »

Condition : être délégué cadre effectif ou suppléant CE, CPPT, DS ou militant

Durée : 8 heures (1 jour)

Mode de libération : Crédit d'heures de formation (CHF) ou sur votre temps libre

Sur le plan syndical, les cadres remplissent un rôle spécifique dans les entreprises. D'une part, ils prennent la défense des travailleurs de l'entreprise et d'autre part, leurs tâches sont proches des responsabilités de l'employeur. La communication n'est donc pas évidente pour eux. Comment garder la confiance des travailleurs sur le terrain alors que l'on doit communiquer sur la politique de l'employeur ? Comment collaborer avec l'employeur tout en ne perdant pas de vue les intérêts des travailleurs ?
Nous aimerions examiner de plus près ces défis dans le cadre d'une formation d'un jour. Nous nous concentrerons sur certaines théories et notions intéressantes, surtout à l'aide d'exercices pratiques, de dialogue et de participation. Vous aurez ainsi la possibilité de mettre immédiatement en pratique ce que vous aurez appris. Nous travaillerons également sur des cas concrets que vous pourrez présenter vous-même. Le but sera de rechercher des solutions pratiques à vos questions, ceci avec l'aide du formateur.

6. Formations sectorielles

Condition : être délégué effectif ou suppléant au CE, au CPPT ou en DS

Durée : 8 heures (1 jour)

Mode de libération : Crédit d'heures de formation (congé syndical)

Une journée de cours pour les délégués regroupés par secteur d'activité sur des thèmes spécifiques à leur secteur constituera l'occasion de passer en revue l'actualité sectorielle avec votre responsable de secteur national. Une invitation avec un bulletin d'inscription sera adressée aux délégués concernés en cours d'année.



LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

Le congé-éducation payé est un droit reconnu au travailleur à temps plein du secteur privé de suivre des formations agréées tout en gardant sa rémunération normale plafonnée. Certaines catégories de travailleurs à temps partiel peuvent également faire usage du congé-éducation payé à des conditions précises :

- les travailleurs occupés au moins à 4/5 temps;
- un 1/3 temps sur la base d'un horaire variable (mentionné dans le contrat de travail);
- les travailleurs à temps partiel avec un horaire fixe occupés au moins à mi-temps et durant moins de 4/5 temps et qui suivent une formation professionnelle coïncidant avec les heures de travail.

Les travailleurs qui utilisent leur droit au CEP bénéficient d'une protection contre le licenciement.
Le plafond de rémunération est fixé à € 2 706 brut par mois.
Le nombre maximal d'heures auxquelles le travailleur a droit est lui aussi limité.

TYPE DE FORMATION	NE COÏNCIDE PAS AVEC LES HEURES DE TRAVAIL	COÏNCIDE AVEC LES HEURES DE TRAVAIL (MINIMUM 5 HEURES)
Générale (syndicale)	80 h	80 h
Professionnelle	100 h	120 h
Générale + Professionnelle	100 h	120 h
Langue	80 h	80 h
Langue + Professionnelle	100 h	100 h
Universitaire et assimilée	120 h	120 h

Afin de vous permettre de gérer votre nombre d'heures CEP, vous trouverez ci-dessous un récapitulatif de toutes les formations organisées par « Le Bien-Être des salariés ».
Remarque : toutes nos formations sont des formations générales.

COURS ORGANISÉS PAR LE BIEN-ETRE DES SALARIÉS	NOMBRE D'HEURES
Formation organes d'entreprise «CE/DS et CPPT/DS»	40 h
Formation syndicale *	32 h
Formation environnement Wallonie *	40 h
Formation environnement Bruxelles *	32 h

** Ces formations peuvent aussi être suivies sous couvert du crédit d'heures de formation.*

CRÉDIT D'HEURE DE FORMATION OU CONGÉ SYNDICAL

Les délégués CE, CPPT et DS ont le droit de suivre des formations pendant leur temps de travail en conservant leur rémunération. Le nombre d'heures est fixé au niveau du secteur ou de l'entreprise, il est donc très variable. Il est parfois octroyé pour toute la délégation et doit alors être réparti entre les membres de ces organes d'entreprise. Renseignez-vous auprès de votre secrétaire permanent pour savoir le temps dont vous disposez pour vous former dans ce cadre.

RÈGLEMENT DES FORMATIONS

Pour une formation agréable et profitable à toutes et tous, il est important de respecter les quelques principes repris ci-dessous :

- Le respect d'autrui, autres apprenants, accompagnateurs, intervenants ou membres du personnel et clients du centre, est une condition de base requise au bon fonctionnement des sessions. Les propos et les comportements racistes et discriminants ne seront jamais tolérés.
- Être présent de corps ne suffit pas, il faut aussi être présent d'esprit et prendre une part active au processus d'échange et d'apprentissage. Je sais des choses et les autres peuvent s'enrichir à mon contact, donc je participe.
- Respecter le rythme et les horaires prévus au programme est indispensable. Heure de début, durée des pauses et des temps de repas ne sont pas des données floues et élastiques.
- L'accompagnateur et l'intervenant prendront avec vous certains accords et engagements en matière de rythme, d'usage des technologies (GSM, PC, Wi-fi, etc.). Soyez sympas, respectez-les !
- Pendant la formation, l'organisateur BdS ne vous servira pas d'alcool, ni aux breaks ni aux repas de midi. Lors des formations résidentielles, le soir vous aurez, si vous le désirez, l'occasion de prendre un verre entre amis. Respectez ce fonctionnement. Dans tous les cas veillez à ne pas dépasser vos limites.

Veillez à respecter les interdictions de fumer.

Les absences imprévues et les problèmes administratifs sont très préjudiciables au fonctionnement des sessions. Respectez scrupuleusement les instructions administratives de l'organisation.

Respecter la politique environnementale et les usages internes du lieu d'accueil.

L'accès à la formation et aux structures d'accueil (salle de cours, horeca, hôtel…) est uniquement réservé aux participants régulièrement inscrits. Il est strictement défendu de venir accompagné d'une personne non inscrite aux formations. Le logement qui vous est réservé est un logement individuel !

L'ASBL décline toute responsabilité concernant les événements (accident, etc.) qui se déroulent pendant et en dehors des heures de formation.

Afin de garantir le bon déroulement des cours, nous prendrons des mesures contraignantes si ces règles ne sont pas respectées.

J'ai pris connaissance du règlement de l'ASBL « Bien-Être des salariés » ainsi que de la « Procédure administrative » et je m'engage à les respecter.

L'asbl BdS vous souhaite d'excellentes formations !





INSCRIVEZ-VOUS AU MOYEN DE LA BROCHURE

Tous les délégués effectifs et suppléants (CE, CPPT et DS) ainsi que les militants qui ont déjà participé aux formations recevront par la poste notre brochure avec le bon d'inscription. Cette brochure sera également disponible dans votre secrétariat et sur internet (www.cgslb-wallonie.be/formations).
Si elle ne vous parvient pas avant le 8 août, demandez-la à votre responsable formation.



QUI PEUT SUIVRE QUELLE FORMATION SOUS QUELLE FORMULE ?

Qui ?	Quelle formation ?	Quelle formule ? CS = Congé syndical CEP = Congé-éducation payé TL = Temps libre
Délégué CE et/ou DS (effectif et suppléant)	**Formation organes d'entreprise CE/DS (résidentielle ou provinciale) Formation syndicale (4 jours dans la zone)**	CS ou CEP (40h) CS ou CEP (32h)
Délégué CPPT et/ou DS (effectif et suppléant)	**Formation organes d'entreprise CPPT/DS (résidentielle ou provinciale) Formation syndicale (4 jours dans la zone)**	CS ou CEP (40h) CS ou CEP (32h)
Délégué CE, DS ou CPPT (effectif et suppléant)	**Formation environnement Wallonie Formation environnement Bruxelles (= pour les délégués dont le lieu de travail se situe dans l'une des 19 communes de la Région bruxelloise) Formation sectorielle**	CS ou CEP (40h) CS ou CEP (32h) CS (8h)
Délégué(e) ou militant(e)	**Formation syndicale (4 jours dans la zone)**	CS ou CEP (32h)
50 ans et + (ne travaillant plus)	**Formation « Mediors-Seniors » (2 jours dans la zone + 2 jours en formule résidentielle**	TL (32h)
Délégué cadre (effectif ou suppléant) CE, CPPT, DS ou militant	**Formation « Cadres »**	CS ou TL (8h)

ATTENTION : VOUS POUVEZ SUIVRE MAXIMUM 2 FORMATIONS EN CEP (80H = PLAFOND ANNUEL)

PROCEDURE ADMINISTRATIVE

Les différentes étapes :

1) Je lis attentivement le programme « Formations 2014-2015 ».
2) Si, je décide de m'inscrire et de participer à une ou plusieurs formations :
   → je complète mon bulletin d'inscription
   → je veille à ne pas dépasser les 80h de CEP (max. 2 formations !)
   → je le date et je le signe.
3) Je me rends avant le 5/09/2014 chez le responsable formation de ma zone (voir liste) qui contrôle mon bulletin et l'envoi au service formation.
4) Je reçois fin septembre une lettre de « confirmation d'inscription » avec un récapitulatif de toutes les formations auxquelles je suis inscrit(e) et le mode de libération que j'ai choisi :
   → je vérifie si les données reprises sur ce courrier sont correctes, en cas d'erreur(s), je contacte mon responsable formation.
5) Je reçois pour la fin octobre :
   - une confirmation de mes dates de formation résidentielle. Je contacte immédiatement mon responsable formation si ces dates ne me conviennent pas ou si je dois annuler mon inscription à la formation.
   - mes attestations d'inscription CEP (si j'ai choisi ce mode de libération) pour l'ensemble de mes formations. Je remets d'urgence mes attestations d'inscription (CEP) à mon employeur.
   - les demandes de crédit d'heures de formation sont envoyées directement aux employeurs.
6) Pour les formations résidentielles : 5 à 6 semaines avant la formation, je reçois une lettre d'invitation avec un talon « Confirmation de participation » à renvoyer immédiatement et obligatoirement au service formation. Si je décide d'annuler ma participation je contacte également le service formation.
7) Pour les formations non résidentielles : je reçois une seule lettre d'invitation quelques semaines avant le premier cours. Aucune autre lettre d'invitation ne sera envoyée ultérieurement, je note donc bien TOUTES mes dates de cours ! Je préviens immédiatement mon responsable formation si :
   → je souhaite annuler mon inscription
   → je ne peux participer à une ou plusieurs journées de cours.
8) Si je suis absent(e) à une formation, je fais parvenir sans tarder mon justificatif (certificat médical, attestation d'employeur…) à mon responsable formation. J'indique clairement mon nom et la date de formation que couvre mon justificatif.
9) Les attestations de présence CEP sont envoyées à la fin de chaque trimestre. Le 1er trimestre démarre le 1er jour de cours. Ex. : 1er cours le 21/10/2014
   → fin du 1er trimestre le 20/01/2015.
   Les attestations de crédit d'heures de formation sont remises par le moniteur à la fin du/des cours.
10) Pour les formations résidentielles, une attestation CEP « provisoire » est remise à la fin des cours. L'attestation définitive est envoyée dans les jours qui suivent par la poste.
11) N'hésitez jamais à contacter votre responsable formation en cas de problème, il se fera un plaisir de vous aider !

LES RESPONSABLES FORMATION

Avec le soutien de la FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

BdS


REMARQUE : Les francophones travaillant en Flandre doivent renvoyer leur bulletin d'inscription directement au Service Formation : BdS, Boulevard Poincaré, 72-74 à 1070 Bruxelles.


Brabant wallon
Stéphane Mouriamé
Responsable du soutien syndical
Rue des Vieilles Prisons, 7
1400 Nivelles
067/88.83.92
stephane.mouriame@cgslb.be

Bruxelles-Capitale
Edwine Tita
Responsable du soutien syndical
Boulevard Baudouin, 11/1
1000 Bruxelles
02/206.67.42 -
edwine.tita@cgslb.be

Charleroi
Florence Quintens
Responsable du soutien syndical
Avenue des Alliés, 8
6000 Charleroi
071/20.80.37
florence.quintens@cgslb.be

Hainaut central
Fabienne Mention
Responsable du soutien syndical
Rue des Canonniers, 30A
7000 Mons
065/31.42.08
fabienne.mention@cgslb.be

Hainaut occidental
Isabelle Boulanger
Responsable du soutien syndical
Grand'Rue, 4/6
7900 Leuze
069/64.62.67
isabelle.boulanger@cgslb.be

Halle-Vilvoorde
BdS
Cécile Pignoli
Boulevard Poincaré, 72-74
1070 Bruxelles
02/558.51.70 –
cecile.pignoli@cgslb.be

Liège
Flore Lange
Responsable du soutien syndical
Boulevard Piercot, 11
4000 Liège
04/232.46.99 -
flore.lange@cgslb.be

Namur-Luxembourg
Jérôme Marneffe
Responsable du soutien syndical
Rue Rogier, 77
5000 Namur
081/24.04.65
jerome.marneffe@cgslb.be

West Vlaanderen
BdS
Cécile Pignoli
Boulevard Poincaré, 72-74
1070 Bruxelles
02/558.51.70
cecile.pignoli@cgslb.be

APPEL
(Secteur enseignement libre)
Mickaël Bonneau
Boulevard Poincaré, 72-74
1070 Bruxelles
02/558.51.71
mickael.bonneau@cgslb.be

Cellule environnement
Wallonie
Charline Wandji
Responsable environnement
Boulevard Poincaré 72-74
1070 Bruxelles
02/558.53.13
charline.wandji@cgslb.be

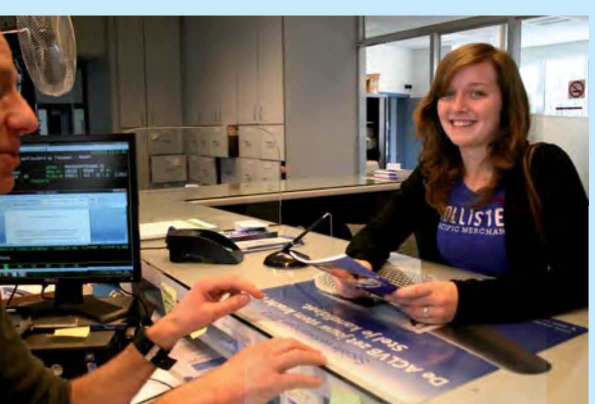
Bruxelles
Yael Huyse
Responsable environnement
Boulevard Baudouin 11
1000 Bruxelles
02/210.01.02
yael.huyse@cgslb.be


Librement
19
PREMIÈRES FORMALITÉS
À ACCOMPLIR
DE LA FIN DES ÉTUDES
AU PREMIER EMPLOI
VOTRE AFFILIATION EST GRATUITE !
Si vous êtes étudiant et que vous avez entre 15 et 25 ans, votre affiliation à la CGSLB ne vous coûte pas un eurocentime. Au contraire, elle peut vous rapporter beaucoup. Il suffit de pousser la porte de l'un de nos secrétariats ou de vous inscrire par Internet !
www.cgslb.be
> S'INSCRIRE COMME DEMANDEUR D'EMPLOI
> CHERCHER DU TRAVAIL ET POUVOIR LE PROUVER
> TOUCHER LES ALLOCATIONS D'INSERTION
> DEMANDER LES ALLOCATIONS VACANCES JEUNES
> BÉNÉFICIER DU SOUTIEN DE LA CGSLB
FREE ZBE
CGSLB JEUNES
PRENDS TON ENVOL
CGSLB
SYNDICAT LIBERAL

VOUS AVEZ DÉCIDÉ D'ARRÊTER VOS ÉTUDES ?

VOUS DEVEZ REMPLIR QUELQUES FORMALITÉS AFIN DE PRÉSERVER VOS DROITS







Le moment est venu de quitter l'école pour vous lancer dans la vie professionnelle.

Avant de parcourir les offres d'emploi dans les journaux et sur internet, de placer votre CV sur des sites spécialisés, avant d'envoyer des candidatures spontanées aux entreprises où vous avez envie de travailler… vous devez remplir quelques formalités administratives.

Il s'agit de faire le lien entre votre vie d'étudiant et votre future vie de travailleur afin de préserver vos droits :

- aux allocations familiales (jusqu'à 25 ans)
- à l'assurance maladie-invalidité
- aux allocations de chômage

1. Inscrivez-vous comme demandeur d'emploi

Suivant l'endroit où vous habitez, cela se passe chez Actiris (Bruxelles), au FOREM (Wallonie), au VDAB (Flandre) ou à l'ADG (Communauté germanophone).

Vous pouvez vous rendre sur place ou vous inscrire via Internet sur actiris.be - leforem.be - vdab.be.
Sur www.adg.be vous pouvez télécharger le formulaire d'inscription et le remplir avant de le remettre en leurs bureaux.

2. Votre stage d'insertion professionnelle

Le stage d'insertion professionnelle ne peut débuter avant le 1er août (pour une inscription auprès du FOREM, d'ACTIRIS ou de l'ADG le 9 août au plus tard).
En cas d'inscription tardive, le stage d'insertion professionnelle ne débute que le jour de l'inscription et cela a aussi une incidence sur vos droits aux allocations familiales. En cas de seconde session, le stage d'insertion professionnelle commencera évidemment plus tard.

Le stage d'insertion professionnelle dure toujours 1 an (310 jours en semaine de 6 jours). Le travail effectué durant ou après la fin des études n'influence pas la durée du stage d'insertion professionnelle. Mais le travail d'étudiant effectué en août ou en septembre est pris en considération pour le stage d'insertion.

Allocations familiales
Au cours de votre stage d'insertion professionnelle, les allocations familiales continuent à être payées pendant un maximum de 12 mois tant que :

- vous n'avez pas 25 ans
- vous n'êtes plus soumis à l'obligation scolaire
- vous avez achevé une formation (études, apprentissage…)
- vous n'avez pas refusé un emploi convenable
- vous ne gagnez pas plus de 520,08 euros par mois
- vous n'avez pas travaillé plus de 240 heures pendant les vacances d'été (juillet, août, septembre)

3. Inscrivez-vous auprès d'une mutualité

Il s'agit ici de pouvoir continuer à bénéficier des remboursements et indemnités en cas de maladie ou d'accident.

Pendant votre stage d'insertion professionnelle
Vous avez accès à tous les services proposés par Actiris, le Forem, le VDAB ou l'ADG pour vous aider à définir votre projet professionnel et chercher du travail.

Où chercher du travail ?

Tout cela ne vous empêche évidemment pas de chercher activement du travail :

- en épluchant les pages spécialisées des journaux
- en complétant les fiches de candidature spontanée sur le site web des entreprises
- en déposant votre CV sur les sites de recherche d'emploi (monster.be, stepstone.be, reference.be, leforem.be, actiris.be, vdab.be, etc.)
- en vous inscrivant auprès d'entreprises privées de placement et de sélection
- en vous inscrivant dans les agences de travail intérimaire
- en vous présentant directement dans les entreprises qui affichent un panneau pour embaucher.
- en en parlant autour de vous
- en envoyant des candidatures spontanées aux entreprises où vous aimeriez travailler.





NOUS PAYONS LES ALLOCATIONS D'ATTENTE

Choisissez de toucher vos allocations d'insertion professionnelle par notre intermédiaire. C'est plus rapide et nous nous chargeons de toutes les formalités administratives. De plus, vous bénéficiez d'une assistance juridique gratuite en cas de problème. Si vous avez terminé vos études en juin 2013, vous obtiendrez des allocations à partir du 29 juillet 2014 au plus tôt.

À LA FIN DE VOTRE STAGE D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Pas encore trouvé de travail régulier depuis la fin de vos études ? Vous allez arriver à la fin de votre stage d'insertion professionnelle.

Confirmez votre inscription

A la fin de votre stage d'insertion professionnelle, vous devez vous représenter au FOREM (Wallonie), à l'ADG (en Communauté germanophone), chez Actiris (Bruxelles) ou au VDAB (Flandre) pour confirmer votre inscription comme demandeur d'emploi. Vous pouvez également le faire par Internet (actiris.be - leforem.be - vdab.be).

Repassez à la CGSLB

Ensuite, passez par votre Secrétariat CGSLB afin de constituer votre dossier chômage. Pour obtenir vos allocations d'insertion, vous devez introduire, par le biais de votre secrétariat CGSLB, une demande d'allocations.

Vous devez amener avec vous

- ► votre carte d'identité et n° d'identification à la sécurité sociale (coin supérieur droit de la carte SIS) ;
- ► l'attestation d'inscription, reçue lors du premier contact avec le FOREM, ACTIRIS ou l'ADG ;
- ► le formulaire C109/36-certificat (certificat d'études complété par l'établissement d'enseignement) ;
- ► le formulaire C109/36-demande (complété par vous-même et par le FOREM, ACTIRIS ou l'ADG) ;
- ► votre carte d'affiliation à la CGSLB ;
- ► le n° de compte sur lequel les allocations devront être versées ;
- ► la date de naissance de toutes les personnes qui habitent avec vous.

Nous vous délivrerons votre première carte de contrôle. Vous devrez nous la remettre en fin de mois accompagnée de l'attestation d'inscription comme demandeur d'emploi que vous avez confirmée à la fin de votre stage d'insertions professionnelle. Vous devez toujours être en possession de votre carte de contrôle, jusqu'au dernier jour du mois. Si vous perdez votre carte, prenez immédiatement contact avec le secrétariat CGSLB où vous avez constitué votre dossier.

N'oubliez pas de noircir la case correspondante sur votre carte de contrôle avant de commencer à travailler. Vous devez également indiquer sur cette carte les jours de maladie, de vacances, d'indisponibilité au travail ou pour lesquels vous avez perçu un salaire.

Allocation d'insertion en régime 6 jours/semaine

SITUATION FAMILIALE		PAR JOUR	PAR MOIS (MOYENNE)
Cohabitant avec charge de famille :		€ 42,53	€ 1 105,75
Isolé	- 21 ans et plus	€ 31,46	€ 817,96
	- de 18 à 20 ans	€ 18,99	€ 493,74
	- moins de 18 ans	€ 12,09	€ 314,34
Cohabitant «ordinaire» :	- 18 ans et plus	€ 16,36	€ 425,36
	- moins de 18 ans	€ 10,25	€ 266,50
Cohabitant «privilégié» : (si vous et votre partenaire bénéficiez uniquement de revenus de remplacement)	- 18 ans et plus	€ 17,44	€ 453,44
	- moins de 18 ans	€ 10,86	€ 282,36

La date vous a été communiquée lors de votre première inscription au FOREM, auprès de l'ADG, chez Actiris ou au VDAB.
Le portail de l'ONEM dispose d'un outil pour vous permettre de déterminer vous-même la fin de votre stage d'attente : www.onem.be, sous la rubrique «chômage complet», cliquez sur «calcul du stage d'insertion professionnelle».



ACTIVATION DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

CHERCHEZ DU TRAVAIL ET PROUVEZ-LE !



Si vous n'avez toujours pas trouvé de travail à l'issue de votre stage d'insertion professionnelle, vous avez droit à des allocations d'insertion. Pour continuer à en bénéficier, vous devez satisfaire à un certain nombre d'obligations, à commencer par rechercher activement du travail.



En tant que demandeur d'emploi indemnisé, vous devez conserver toutes les preuves de vos démarches : envoi de candidatures spontanées, réponses à des offres d'emploi, inscription auprès d'entreprises de travail intérimaire, formations, etc. Conscient de l'impossibilité d'obtenir systématique une réponse de la part de tous les employeurs, l'ONEM peut se contenter d'une déclaration sur l'honneur à la place de preuves écrites, néanmoins, nous vous conseillons d'effectuer de nombreuses démarches et de conserver toutes les réponses reçues.

Convocation par l'ONEM

L'ONEM vous demandera des comptes après que vous ayez perçu des allocations d'insertion en tant que chômeur complet pendant 6 mois. L'office de l'emploi peut aussi vous appeler en ses bureaux si vous travaillez à temps partiel et que vous touchez des allocations de garantie de revenu pendant 6 mois (lorsque cette AGR est calculée sur la base de l'allocation d'insertion).

Déroulement de la procédure

Lettre d'information

Au début de votre stage d'insertion professionnel, vous recevez une lettre de l'ONEM qui vous informe de l'obligation qui vous est faite de chercher activement du travail. Ce courrier vous précise également que vos efforts en ce sens seront contrôlés.

Première évaluation

Dès vous bénéficiez d'allocations d'insertion depuis 6 mois, l'ONEM vous demande par écrit quels effort de recherche d'emploi vous avez fournis. Vous devrez les consigner sur le formulaire à renvoyer. Vous pouvez, si vous préférez, demander (par écrit) une évaluation orale avec un employé de l'ONEM. Vos efforts sont évalués positivement ? Vous conservez votre droit aux allocations d'insertion. L'ONEM procédera à une nouvelle évaluation 6 mois plus tard. Vos efforts sont jugés insuffisants ? Vous serez invité dans le courant du mois à un entretien avec un facilitateur en vue d'effectuer une évaluation définitive.

Evaluation définitive

Si l'évaluation définitive est positive, vous conservez votre droit aux allocations d'insertion et vous serez une nouvelle fois réévalué 6 mois plus tard. En revanche si elle est négative, vous ne toucherez plus d'allocations pendant au moins 6 mois. Après cette période d'exclusion de six mois, vous pouvez demander une nouvelle évaluation. Dans ce cas aussi vous avez le choix entre une procédure écrite ou un entretien avec le fonctionnaire de l'ONEM.
Imaginons que cette évaluation est positive, vous retrouvez votre droit aux allocations 6 mois. Dans le cas contraire, votre exclusion sera prolongée d'au moins 6 mois.

Procédure classique

A côté de cette procédure qui s'applique spécifiquement aux jeunes gens qui ont quitté l'école, existe la procédure classique. Si vous receviez déjà des allocations d'insertion et que vous étiez soumis à la procédure classique cette dernière continue à s'appliquer à vous :

1er entretien

Le chômeur est invité à un premier entretien avec le facilitateur, après 15 mois de chômage (s'il est âgé de moins de 25 ans) ou après 21 mois de chômage (s'il est âgé de 25 ans ou plus).
But : évaluer les efforts que le chômeur a faits pour chercher du travail pendant la période de 12 mois qui précède l'entretien.

Deux possibilités :

- Le facilitateur juge les efforts suffisants, un autre «1er entretien» aura lieu 16 mois plus tard.
- Il estime les efforts sont insuffisants, un plan d'action est proposé au chômeur pour les 4 mois qui suivent. Il doit prendre contact avec le FOREM (en Wallonie), Actiris (à Bruxelles), le DGB (dans la Région germanophone) ou le VDAB (en Flandre) consulter les offres d'emploi, multiplier les sollicitations...

2ème entretien

Un deuxième entretien a lieu 4 mois plus tard, pour évaluer si le chômeur a rempli les promesses définies dans son plan d'action. Si c'est le cas, un nouveau « 1er entretien » aura lieu 12 mois plus tard. Si le chômeur n'a pas respecté son plan d'action, il encourt une sanction temporaire et il se voit proposer un second plan d'action.
Second plan d'action : celui-ci imposera au chômeur pour les 4 mois suivants des efforts et des actions nettement plus intenses que le premier plan d'action non respecté.

3ème entretien

Le troisième entretien a lieu 4 mois plus tard. Si le chômeur a respecté son deuxième plan d'action, il retrouve le bénéfice de ses allocations complètes et un nouveau « premier entretien » aura lieu 12 mois plus tard.
Si, au contraire, le chômeur n'a pas respecté son second plan d'action, il risque, à titre de sanction définitive, l'exclusion du bénéfice des allocations.

Nous vous défendons

Se présenter devant le facilitateur n'est pas rassurant. Lors du premier entretien, le chômeur peut se faire accompagner par une personne de son choix. Lors du deuxième ou du troisième entretien, le chômeur peut être assisté par un avocat ou par un délégué du Syndicat libéral. Le chômeur doit lui-même être présent aux entretiens et doit mener la discussion avec le facilitateur.



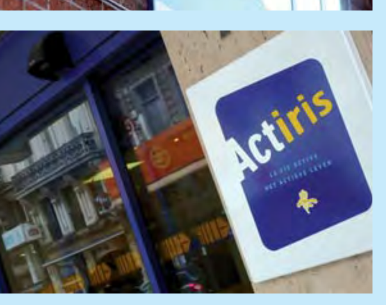
PAPIERS EN ORDRE

Tant que vous n'avez pas trouvé d'emploi, c'est l'assurance-chômage qui vous prend en charge, même si vous n'avez pas encore droit aux allocations d'insertion.





Le FOREM, l'ADG, Actiris et le VDAB sont des organismes de placement et de formation des demandeurs d'emploi. L'ONEm contrôle si vous avez droit aux allocations d'insertion ou de chômage, et en calcule le montant.



Le Syndicat libéral possède une caisse de paiement des allocations d'attente ou de chômage.
C'est votre Secrétariat local CGSLB qui introduit votre demande d'allocations et gère votre dossier chômage. Vous touchez vos allocations par notre intermédiaire.
Vous devez immédiatement nous communiquer toute modification de votre situation personnelle susceptible d'avoir une influence sur vos allocations : changement d'adresse, changement de votre situation familiale, cohabitation...).
Vous devez avoir votre carte de pointage sur vous jusqu'au dernier jour du mois. Ensuite vous la remettez, correctement complétée, à votre Secrétariat CGSLB. Si vous perdez votre carte, contactez-nous immédiatement.
Parallèlement, continuez à chercher du travail avec toute l'énergie que cela nécessite.

Des allocations pendant 36 mois
Les allocations d'insertion sont octroyées pour une période de 36 mois maximum. Ce crédit de 3 ans débute le 1er jour où vous recevez vos allocations d'insertion. Vous êtes chef de famille, isolé ou cohabitant privilégié (parce que votre conjoint ne perçoit qu'un revenu de remplacement) ? Dans ce cas, votre crédit de 36 mois ne débute que le mois suivant votre 30e anniversaire.

Cette période de 36 mois peut être prolongée si vous travaillez par exemple comme salarié ou indépendant.

À la fin de ce crédit de 36 mois, vous pouvez encore recevoir des allocations d'insertion :
- si vous avez moins de 30 ans ou si vous bénéficiez d'une dispense de stage d'attente (c'est-à-dire si cela fait maximum 3 ans que vous n'avez plus reçu d'allocations) ;
- si vous avez travaillé au moins 156 jours (dans un régime de 6 jours par semaine) au cours des 24 mois qui précèdent votre nouvelle demande d'allocations ;
- si, à l'échéance de la période de 36 mois, vous occupez un emploi à temps partiel et bénéficiez d'allocations de garantie de revenu (calculées sur la base des allocations d'insertion).



CGSLB
SYNDICAT LIBERAL

ALLOCATIONS VACANCES JEUNES



DES CONGÉS PAYÉS EN 2014



Vous avez terminé vos études en 2013 ? Vous avez peut-être droit à 4 semaines de vacances en 2014

Les jeunes qui ont travaillé 1 mois au cours de l'année de la fin de leurs études ont droit à 4 semaines de vacances l'année suivante (*).
Le Syndicat libéral vous verse vos allocations de vacances jeunes en complément à ton pécule de vacances.

Conditions

- ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre 2013
- avoir terminé vos études ou votre apprentissage ou votre formation en 2013
- avoir travaillé comme salarié pendant 1 mois au moins en 2013 dans les liens d'un ou de plusieurs contrats de travail pour un total d'au moins 13 jours de travail ou assimilées

Quant à la quatrième condition, elle va de soi : vous devez évidemment être lié par un contrat de travail au moment où vous demandez à bénéficier d'allocations vacances. L'allocation journalière s'élève à 65 % de la rémunération – plafonnée à € 2 121,75 - perçue au cours du 1er mois durant lequel le jeune travailleur prend des vacances jeunes.

Montant maximum journalier :
€ 53,04 en régime 6 jours/semaine.
Le fisc prélève 10,09 % de cette somme à titre de précompte.
Les jeunes travailleurs peuvent demander ces allocations de vacances jeunes par le biais de leur secrétariat CGSLB, à l'aide du formulaire C103 vacances jeunes. C'est le secrétariat CGSLB qui paie après chaque période de vacances jeunes.

(*) Normalement, le nombre de jours de congé payés se calcule sur la base de la durée d'occupation au cours de l'année précédente à raison de 2 jours par mois travaillé.

Vacances complémentaires

Autre possibilité, vous pouvez prendre des jours de vacances complémentaires.
La durée des vacances complémentaires se calcule par rapport à la durée des prestations effectuées. Il faut avoir travaillé au moins trois mois durant une année de vacances donnée (il ne s'agit pas nécessairement d'une période ininterrompue ou chez le même employeur). Il faut demander les jours de congé payés complémentaires à l'employeur qui devra aussi en assurer le paiement. Il s'agit en fait du paiement anticipé d'une partie du double pécule de vacances qui, en principe, ne devrait être versé que l'année suivante. En ce sens, le système de vacances jeunes est plus intéressant que celui des vacances complémentaires.



Barvaux-sur-Ourthe

Les maisons sont prêtes !



Pour **vos séjours en famille**, entre amis ou encore dans le cadre de team building résidentiels, le domaine Azur en Ardenne vous propose 13 maisons de vacances pouvant accueillir jusqu'à 6 personnes, et une maison d'une capacité de 8 personnes. Toutes les maisons ont été profondément rénovées et disposent d'une **cuisine entièrement équipée** (réfrigérateur, four, lave-vaisselle, four micro-ondes, etc), d'un séjour avec vue sur le parc, d'un salon avec télévision à écran plat, d'une **terrasse privative** avec mobilier contemporain et barbecue privatif, du Wifi gratuit et d'un téléphone direct vers la réception.
Toutes les maisons donnent accès directement à la la plaine de jeux, à la piste de pétanque, un chemin privé vous mènera directement à la piscine, à la terrasse ou encore au restaurant Majorelle du domaine Azur en Ardenne.
Les locations s'effectuent du vendredi au vendredi. Selon disponibilités, il est possible de louer les maisons en milieu de semaine ou le weekend. De plus, le service de linge de lit est compris dans nos services, vous profiterez donc immédiatement du confort de nos chambres sans devoir vous en soucier (à l'exception du linge éponge) !

Réservations sur **www.cgslb.be**
ou par téléphone au 086/21 94 00
Bienvenue en Ardenne !



Demandez auprès de nos secrétariats le guide "J'entre dans la vie active" qui détaille tous les sujets brièvement abordés dans ce dossier.

PRIMES SYNDICALES

Grossistes-répartiteurs de médicaments CP 321

Année : 2014
Période de référence/affiliation : 01/01/2014
Montant : € 110,00 (temps plein) € 60,00 (temps partiel)
Paiement : dès réception des attestations en juin 2014

Grands magasins CP 312

Année : 2014
Date d'affiliation: avant le 1/01/2014
Montants: € 135 (pour personnel à temps plein)
- € 67,50 (pour personnel à temps partiel et pour les prépensionnés)
Paiement : du 16 juin au 30 septembre 2014
Condition : être en service le 15/6/2014

Commerce de détail alimentaire CP 202

Année : 2014
Date d'affiliation: avant le 1/1/2014
Montants : € 135 (pour personnel à temps plein)
€ 67,50 (pour personnel à temps partiel et pour les prépensionnés)
Paiement : du 16 juin au 30 septembre 2014
Condition : être en service le 15/6/2014

Grandes entreprises de vente au détail CP 311

Année : 2014
Date d'affiliation: avant le 01/01/2014
Montants : € 135 (pour personnel à temps plein)
- € 67,50 (pour personnel à temps partiel et pour les prépensionnés)
Paiement : du 16 juin au 30 septembre 2014
Condition : être en service le 15/6/2014

Inspection automobile CP 218

Année : 2013
Période de référence/affiliation : 2013
Montant : € 135,00
Conditions : être en service au 31/12/2012

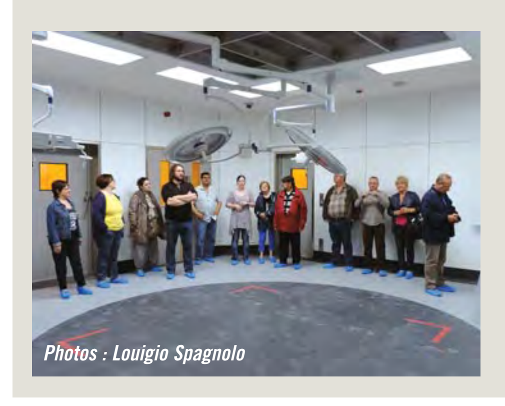
ADAPTATIONS SALARIALES AU 01.06.2014

C.P.	ACTIVITE	ADAPTATION
106.01	Fabriques de ciment	- 0,0795% sur les salaires minimums (index négatif)
117	Industrie & commerce du pétrole	- 0,0795% sur les salaires minimums (index négatif)
202	Employés du commerce de détail alimentaire	+ 1% (index)

DANS LES COULISSES DU FUTUR HÔPITAL CIVIL « MARIE CURIE »

Le mardi 27 mai 2014 en matinée, un groupe d'une dizaine de personnes a eu l'avantage et le privilège de visiter le futur Hôpital Civil « Marie Curie » situé sur la Chaussée de Bruxelles à Lodelinsart. Il remplacera l'hôpital Civil et constituera, avec Vésale, le 2ème pôle du CHU de Charleroi. Ultra moderne et gigantesque, nous avons parcouru ses couloirs pour vous.

Ce projet colossal a vu débuter ses travaux en 2006 et c'est le docteur Pierre Dehavay, médecin, qui en fut le chef de projet pour la conception et la construction depuis 2002.
Pauline Dehavay, chargée de Communication à l'ISPPC, nous a présenté toute la structure du futur complexe hospitalier, qui s'étend sur 80 000 m² dont 73 000 m² pour l'hôpital et 7 000 m² pour les aménagements extérieurs (parkings, espaces verts…). Ces informations furent complétées par des photos ainsi qu'un film.


Photos : Louigio Spagnolo

L'hôpital est entièrement climatisé et a une capacité de plus de 600 lits, 400 chambres (dont 40 % individuelles), 7 étages (dont 3 en sous-sol), 1 350 places de parking.
La conception du nouveau bâtiment a été guidée par le fonctionnement médical, la qualité de l'hébergement et l'accessibilité.

Un hôpital fonctionnel

Les activités médicales sont regroupées par pôle, sur un même plateau, afin d'optimiser la prise en charge du patient et faciliter le travail du personnel soignant.

Niveau -3 :	Vestiaire, salle de sport, parking...
Niveau -2 :	Anatomopathologie, atelier technique, cuisines, pharmacie, laboratoire...
Niveau -1 :	Médecine nucléaire, urgences, quartier opératoire, imagerie médicale...
Niveau 0 :	Consultations, admissions, auditoire...
Niveau 1 :	Maternité, bloc accouchement, pédiatrie, chirurgies diverses...
Niveau 2 :	Cardiologie, pneumologie, médecine interne, gériatrie...
Niveau 3 :	Neurologie, psychiatrie...
Niveau 4 :	Local technique, hôpital de jour...

Une attention particulière a été apportée à l'étude des circulations, notamment la séparation des circuits empruntés par les malades hospitalisés et par les personnes extérieures, l'individualisation des circuits des déchets, etc.
Après cette introduction, nous nous sommes rendus dans le bâtiment. Nous avons déambulé dans un dédale de couloirs pour découvrir les différents services qui occuperont cette immense construction.

Afin de respecter le travail du personnel d'entretien, nous avons chaussé de superbes chaussons bleus. Cela nous a permis de visiter un bloc opératoire, une salle de réveil, la maternité, le service de consultation…
Aux environs de midi, nous avons avec regret pris congé de notre guide mais notre curiosité était comblée. L'emménagement dans ces nouveaux locaux est prévu pour octobre 2014 et l'inauguration aura lieu en novembre 2014.

Valérie THIERY

Sites internet :
www.youtube.com/watch?v=YP_uBLDk9n4
http://vimeo.com/54280113
http://shar.es/VldsA



Commission Genre CGSLB Bruxelles

L'ÉGALITÉ H/F N'EST PAS UNE RÉALITÉ



L'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail est encore lin d'être réalisée. Le combat continue pour Gisèle Martin (Stater), Marie Gernin (Titres-Services), Anne Ringoir (Dexia Insurance), Eva Sahin (responsable cellule diversité), Catherine Tuerlinckx (Cefic) et toutes les autres.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit, mais pas encore une réalité. Que ce soit au niveau du salaire, de la fonction, de la répartition des tâches, de la liberté… les droits des femmes sont mis à mal. La Régionale bruxelloise, a lancé, au sein de sa cellule diversité, une commission genre qui traitera des thématiques de l'égalité femmes/hommes.

Voici quelques exemples de discrimination :

- Le salaire des femmes est toujours, en moyenne, 23 % inférieur à celui des hommes.
- 36 % des femmes sont victimes de violences physiques ou sexuelles.
- 2 femmes sur 3 sont bloquées par le plafond de verre (expression signifiant « freins invisibles » à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques).
- 8 000 jeunes Bruxellois sont susceptibles de perdre leurs allocations. Deux tiers des exclus seront des femmes.
- Quand on sait que 60 % des femmes touchent moins de 1000 euros de pension contre seulement 30 % des hommes.
- Le droit à l'avortement est criminalisé dans plusieurs pays du monde.

En analysant ces chiffres, il nous est paru évident que la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes est encore d'actualité et que nous devions, en tant qu'organisation syndicale, continuer à la mener.

Commission

C'est dans ce cadre que la Régionale bruxelloise, par sa cellule diversité a lancé une commission genre qui traitera des thématiques de l'égalité femmes/hommes. Cette commission nourrie par les réflexions des délégué(e)s de divers secteurs veut faire entendre la voix de la CGSLB sur le droit des femmes et des hommes. Nous retrouvons divers secteurs : la Stib, soins de santé, titres –services, horeca…

L'objectif de cette commission est de traiter les diverses thématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes en l'abordant sous un angle syndical et transversal. L'égalité de droits des femmes et des hommes, la revalorisation de la place de la femme dans le monde syndical et dans les entreprises sont les défis de cette commission.

La commission veut être un lieu ouvert où chacun, chacune apportera son expérience et son point de vue.

Familles monoparentales

La première thématique traitée par la commission genre Bruxelles est la monoparentalité à Bruxelles. Martin Wagner docteur en sociologie à l'UCL est venu nous présenter sa thèse sur « Les trajectoires de la monoparentalité à Bruxelles : états des lieux et perspectives ». La Région bruxelloise se caractérise par la présence, sur son territoire, d'un nombre proportionnellement plus élevé de familles monoparentales. Or, les familles monoparentales, composées dans leur majorité d'une mère qui élève seule ses enfants, sont plus exposées au risque de pauvreté.

Un enfant bruxellois sur quatre grandit au sein d'une famille monoparentale. Neuf fois sur dix, c'est sous la responsabilité des mamans. Celles-ci font face à une véritable machine infernale dans une

région où les crèches manquent alors que l'emploi à temps plein reste l'idéal à atteindre.

Double journée

Pour ces femmes, la «double journée», le burn-out, la perte d'emploi, le déménagement, l'isolement, la pauvreté et, dans les cas extrêmes, la perte de logement, sont les conséquences en chaîne qui guettent.
Les facteurs de risques de pauvreté des ménages monoparentaux sont multiples et interdépendants les uns des autres. Ils ont trait, principalement, à la diminution inévitable des ressources financières à la perte d'un revenu dans le ménage, au coût du logement, aux difficultés organisationnelles qui se posent quand une seule personne doit gérer les enfants et la logistique d'un ménage, au manque de flexibilité et de places d'accueil pour la petite enfance, à l'inadéquation des temps scolaires avec la vie professionnelle et aux carences dans l'accueil extrascolaire. Pour une mère isolée qui décide de travailler à temps plein, il subsiste de nombreuses questions d'ordre pratique à régler.

Dégressivité des allocations

La moindre participation des mères au marché du travail est due à la difficulté, pour nombre d'entre elles, de concilier vie familiale et vie professionnelle.
Leur situation pourrait encore devenir plus précaire puisque avec les nouvelles mesures de dégressivité des allocations de chômage, elles risquent de se retrouver dans une situation encore plus difficile…
C'est pourquoi, il convient de sensibiliser les représentants des travailleurs pour que dans leurs entreprises, ils interpellent les responsables du recrutement. Ceux-ci se focalisent sur l'un ou l'autre frein à l'emploi, au risque de ne pas voir les multiples atouts que possède la personne. Il ne s'agit pas d'introduire un système de discrimination positive, mais bien de favoriser une véritable politique d'égalité des chances dans les entreprises.

Rôle du délégué

La présentation a suscité le débat parmi les membres de la commission. La question qui s'est posée est « comment peut – on s'approprier ces informations d'un point de vue syndical ? ».
Différentes propositions ont été émises et feront sujet d'une fiche technique créée pour les représentants des travailleurs.
Différentes thématiques seront traitées par la commission : le congé de paternité, l'écart salarial, la conciliation vie privé/ vie professionnelle, la violence faite aux femmes, la place de la femme dans les médias…
La Régionale bruxelloise de la CGSLB se réjouit du succès et de l'intérêt que la commission remporte auprès de ses militants. Le travail est ardu mais nul doute que les membres de cette commission sont motivés à travailler pour l'égalité de tous.

Commission Genre CGSLB Bruxelles
Eva SAHIN
Eva.sahin@cgslb.be
www.cgslb-bruxelles.be

PLAN D'ACTION POUR RÉDUIRE L'ÉCART SALARIAL H/F

Le processus d'élimination des différences de traitement entre les hommes et les femmes en matière de rémunération est entré dans une nouvelle phase avec l'arrêté royal du 15 mai 2014. Entamé en 2012 avec la loi sur l'écart salarial, il prévoit des mesures à trois niveaux.



Sabine Slegers : le rapport 2013 de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes montre que les femmes gagnent en moyenne 10 % de moins par heure que les hommes. Cette différence s'élève à 23 % lorsqu'elle est calculée sur une base annuelle, parce que l'on tient alors compte du fait que les femmes sont très nombreuses à travailler à temps partiel.

► Interprofessionnel
Dans leurs rapports périodiques sur l'évolution de l'emploi et des coûts salariaux, le Conseil central de l'Economie (CCE) et le Conseil national du Travail (CNT) doivent dorénavant porter attention à l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Les accords interprofessionnels doivent prendre des mesures pour rendre les classifications des fonctions neutres à l'égard du genre.

► Sectoriel
Depuis le 1er juillet 2013, toutes les CCT de classification de fonctions doivent être neutres sur le plan du genre. Ces CCT doivent être déposées pour contrôle auprès de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi. Les modifications ou les nouvelles CCT doivent être soumises pour avis dans un délai de six mois.
Lorsque le SPF Emploi remet un avis négatif, la commission paritaire est tenue d'établir un plan d'action pour remédier aux erreurs et aux contradictions en matière de neutralité des genres dans un délai de deux ans.

► Entreprise
Les entreprises qui sont obligées de présenter un bilan social doivent ventiler les données sur le personnel selon le sexe des travailleurs. De plus, les entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs, ont l'obligation d'effectuer, tous les deux ans, un rapport d'analyse détaillé de la structure de rémunération. L'employeur peut également désigner un médiateur qui peut aider à l'élaboration du plan d'action et informer les travailleurs qui pensent être victimes de discrimination salariale.

Le nouvel arrêté royal contient les mesures exécutoires concernant l'obligation pour toutes les entreprises occupant au moins 50 travailleurs de rédiger un rapport d'analyse de la structure de rémunération.

- Les entreprises occupant en moyenne au moins cinquante travailleurs doivent transmettre un rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs.
- Ce rapport d'analyse doit permettre de vérifier si l'entreprise mène une politique salariale neutre sur le plan du genre. Il doit être transmis aux organes de concertation de l'entreprise.
- Le rapport d'analyse doit être établi tous les deux ans. La première fois, l'analyse porte sur un seul exercice, celui qui est clôturé en 2014.
- Le rapport d'analyse doit être rédigé sur le modèle du formulaire prévu par l'AR. Il y est fait une différence entre un rapport succinct (entreprises entre 50 et 99 travailleurs) et un rapport détaillé (à partir de 100 travailleurs). Le texte doit reprendre des informations sur les rémunérations et avantages sociaux directs. Il doit les ventiler selon le sexe des travailleurs, par statut, niveau de fonction, ancienneté et degré de qualification.
- Le rapport d'analyse doit être transmis au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale. A charge pour ces organes d'examiner si un plan d'action doit être mis sur pied au sein de l'entreprise pour arriver à une politique salariale neutre sur le plan du genre.

Yves VERGEYLEN



LE SOL
UNE RESSOURCE À PRÉSERVER

Le saviez-vous ? Le sol est une ressource naturelle très faiblement renouvelable. Sa pollution est un sujet dont on se préoccupe moins par rapport à l'air ou l'eau, pourtant la dégradation des sols peut avoir des conséquences socio-économiques graves, des effets néfastes sur l'environnement et sur la santé. Pourquoi les sols sont-ils fragiles ? Quels dangers les menacent ? Quelles sont les conséquences ? .

La FAO estime que près de la moitié des sols du monde sont dégradés en conséquence des activités humaines. Préserver leur utilisation est primordial pour assurer sa durabilité et protéger indirectement à long terme les autres milieux et ressources. Le sol est une ressource naturelle cruciale et complexe qui remplit des fonctions essentielles pour les hommes.

Pourquoi sont-ils fragiles ?

Le sol est un support de la majorité des activités humaines et de la plupart des écosystèmes. Les sols remplissent des fonctions fondamentales pour l'économie (production agricole, support des infrastructures, production de matériaux), jouent un rôle important pour l'environnement notamment l'épuration de l'eau et la biodiversité, et sont un patrimoine culturel et historique (paysages, archéologie…). Les sols sont également un compartiment essentiel pour la régulation de la qualité de l'air et du climat, étant soit source de gaz à effet de serre (dioxyde de carbone CO_2, protoxyde d'azote N_2O, méthane CH_4), soit piège à CO_2 et CH_4 en favorisant le stockage stable de carbone. On peut dire qu'il n'y a pas de développement durable sans une bonne gestion des sols.

Qu'est-ce qu'un site ou un sol pollué ?

Un sol est dit pollué lorsqu'il contient une concentration anormale de composés chimiques potentiellement dangereux pour la santé, pour les plantes ou pour les animaux. Bien que certains sols aient la capacité de filtrer, d'absorber et de recycler des quantités importantes de déchets, dans d'autres sols, certains constituants toxiques ne sont pas retenus. Ils se retrouvent alors dans les nappes phréatiques et dans les cours d'eau.

D'où vient la pollution ?

Les sols sont la plupart du temps pollués à cause des activités humaines, associées notamment à des exploitations industrielles actuelles ou anciennes, des accidents ou de sources naturelles.

- Les installations industrielles peuvent, dans le cas d'une fuite, d'un accident, ou encore dans l'abandon d'une usine, provoquer une pollution d'un site. Par ailleurs, les rejets industriels, notamment composés de métaux lourds, sont les plus toxiques pour le sol.
- L'agriculture intensive contribue à la pollution des sols par l'usage intensif d'engrais chimiques et par l'épandage des produits phytosanitaires (pour lutter contre les mauvaises herbes et les parasites, les rejets des bâtiments d'élevage…).
- L'utilisation de pesticides par les ménages et les collectivités pour la gestion des espaces verts, gestion de jardins.
- Le développement de l'exploitation de ressources minérales superficielles et le traitement des déchets dans les centres d'enfouissement techniques peuvent également être à l'origine d'une pollution des sols.



- une baisse de productivité agricole due à la stérilisation des sols. Ce qui entraîne parfois les pertes d'emploi et de revenus, la rareté de la nourriture, des conflits sociaux comme la lutte pour l'occupation des sols, les migrations et autres.
- une pénurie d'eau : l'impact des sols pollués concerne principalement les eaux souterraines et nappes phréatiques. Les dépenses engendrées par la dépollution des nappes sont souvent très élevées. L'eau une fois traitée peut devenir inutilisable pour certaines fins.
- une migration de la contamination souterraine jusqu'aux cours d'eau voisins pouvant constituer un frein pour la pêche.

En Wallonie, les autorités ont donné en 1999 à la SPAQuE (Société publique d'aide à la qualité de l'environnement) la mission de rédiger un nouveau règlement sur l'assainissement de sols potentiellement pollués. Cinq ans plus tard, le décret sur l'assainissement du sol a vu le jour. Ce thème sera approfondi dans le prochain article.

Charline WANDJI

- La croissance des villes et bidonvilles, des complexes industriels et touristiques ; le développement des axes de transport (rail, route, aéroport…) et des espaces consacrés aux loisirs contribuent à imperméabiliser les sols.
- Les sources naturelles de pollution de sol comme le volcanisme, les pluies acides sont moins fréquentes avec des conséquences plus ou moins négligeables.

Il faut noter qu'il existe cependant des sols qui sont naturellement pollués (sol riche en métaux lourds ou en hydrocarbure). La pollution des sols et la pollution des eaux qui s'en suit peuvent contaminer toute une communauté et entraîner des maladies.

Quelles conséquences sur la santé ?

Absorbés par les êtres vivants, les polluants du sol peuvent devenir potentiellement dangereux et avoir un impact sur la santé humaine.

La contamination peut se faire par voie digestive (consommation d'eau ou d'aliments pollués par exemple) ou par voie respiratoire (inhalation de poussières des sols pollués). Comme substances polluantes du sol, on retrouve :
- certains métaux lourds et métalloïdes sont connus pour leur pouvoir neurotoxique ou cancérogène.
- les hydrocarbures, en particulier le benzène et les hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP). Ils sont reconnus pour leur effet cancérogène.
- beaucoup de solvants halogénés ou leurs produits de dégradation, qui sont reconnus comme substances très toxiques, nocives et parfois cancérogènes. Ils peuvent être à l'origine de troubles neurologiques hépato-rénaux, cardio-respiratoires et digestifs.

On évalue ces polluants en mesurant leur concentration dans le sol, dans le sang, les urines, ou encore par observation des indicateurs biologiques (biodiversité végétale et animale, etc). Les mesures obtenues sont comparées à des valeurs seuils. On peut aussi constater des effets directement sur la santé de la population proche d'un site qui subit une pollution du sol (soit par consommation d'aliments produits sur place, soit par exposition au sol).

Conséquences environnementales et socio-économiques

Outre la santé des hommes, cette pollution peut avoir de très graves conséquences environnementales, et socio-économiques. En effet elles peuvent entraîner jusqu'à l'extinction de certaines espèces. Par exemple, les rejets d'eau polluée des usines dans les rivières tuent des milliers de créatures aquatiques comme les poissons. Un autre exemple est l'utilisation massive des engrais et des pesticides qui affecte de nombreux insectes, mais aussi les végétaux. En conséquence on peut observer :

QUELQUES EXEMPLES DE SOURCES DOMESTIQUES DE POLLUTION DU SOL :

- Les fuites de cuve à mazout provoquées par l'érosion de celles-ci ou suite à un débordement lors du remplissage;
- Les produits phytosanitaires utilisés au jardin (engrais, désherbants, insecticides, herbicides, fongicides…) ;
- Les « petits » déchets dangereux comme les restes d'huile de friture, de solvants, de pots de peinture ou de vernis…) abandonnés dans le fond du jardin ;
- Les déchets sauvages comprenant les vieux électroménagers, les vieux meubles, les pneus, les textiles, les matelas… ;
- Les piles qui sont abandonnées dans la nature.

CW

	POLLUTION DIFFUSE (DIFFICILE D'Y REMÉDIER)	POLLUTIONS PONCTUELLES (PLUS FACILE D'Y REMÉDIER)
Caractéristiques	Concentrations faibles Surface/volume affectés élevés Origine mal définie Risque à court et long terme	Concentration très élevée Surface/volume affectés faibles Source de la pollution bien définie Risque à court terme et direct
Exemples de sources (fixes ou mobiles)	Transport (Métaux lourds) Fumées de cheminées (usines, incinérateurs) Pratiques agricoles (Résidus phytosanitaires de surfertilisation) Éléments radioactifs Autres…	Stockages de déchets (dépotoirs, CET) Site industriel (en friche ou en service) Réservoirs souterrains (Cuves à mazout, citernes d'hydrocarbures) Accidents de la route (rupture d'une cuve de stockage, accidents lors du transport d'hydrocarbures) Stations-service, Fosses septiques Autres…



CHÔMAGE ET VACANCES

Le chômeur a aussi droit à des vacances d'une durée maximale d'un an. Pendant cette période, il est dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail et il peut donc séjourner à l'étranger.

Vous devez marquer les jours de vacances d'un « V » sur votre carte de contrôle.

Si vous avez droit à un pécule de vacances en 2014 (pour avoir travaillé pour un employeur en 2013), vous ne pouvez pas prétendre à des allocations de chômage. Si vous n'avez effectué aucune prestation en 2013, vous continuerez à recevoir des allocations de chômage durant votre période de vacances.

Exemple
Christian a été licencié fin septembre 2013. Sur la base de son occupation, il a droit à 18 jours (trois semaines) de congés payés en 2014. En juillet 2014, Christian, toujours en chômage, souhaite prendre quatre semaines de vacances. Pas de problème, sauf qu'il ne percevra des allocations de chômage que pour une semaine, puisque les trois autres sont couvertes par le pécule qu'il avait reçu à la fin de son contrat de travail en 2013.

Attention
Pour éviter toute surprise désagréable à la fin de l'année, il vaut mieux planifier ses vacances à temps. Les jours non épuisés seront en effet déduits des allocations du mois de décembre.

La CGSLB vous a envoyé récemment un courrier, dans lequel le nombre de jours de congés payés encore à épuiser est mentionné.
Si ce calcul ne vous semble pas correct, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB, muni de vos pièces justificatives (fiches de vacances, de salaires, attestations de votre employeur…) afin qu'une rectification puisse être opérée.

ALLOCATIONS VACANCES JEUNES ET SENIORS

Pour connaître le nombre de jours de congé auxquels vous avez droit, il faut considérer les prestations fournies l'année précédente (exercice de vacances). Si vous avez travaillé une année entière, vous avez droit, l'année suivante (année de vacances) à 4 semaines de congé. Quelqu'un qui n'a pas travaillé tout l'exercice de vacances, n'a pas un droit complet aux congés payés. C'est notamment le cas des jeunes qui quittent l'école et commencent à travailler ou encore, des travailleurs âgés qui retrouvent un travail après une période de chômage ou d'invalidité. Afin de ne pas les priver de congé, les régimes vacances jeunes et vacances seniors ont été créés. Ils prévoient le paiement d'allocations vacances à charge de l'ONEm pour les jours de congé qui ne sont pas couverts par un pécule.

Vacances jeunes

Pour avoir droit aux vacances jeunes, il faut réunir certaines conditions au cours de l'exercice de vacances (l'année qui précède celle au cours de laquelle le jeune prend ses congés, soit celle de la fin de ses études) :
- ne pas avoir 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances;
- avoir arrêté ses études;
- avoir travaillé un mois sans interruption au cours de l'année de fin d'études; l'occupation doit au moins compter 70 heures de travail ou des heures assimilées (par exemple, pour maladie) Attention : une occupation sous le régime de vacances des services publics ne compte pas.

Vacances seniors

Pour avoir droit à maximum 4 semaines de vacances seniors complémentaires, il faut réunir les conditions suivantes :
- être occupé sous les liens d'un contrat de travail et dépendre du régime de vacances du secteur privé (le droit aux vacances seniors n'existe donc pas pour les indépendants, le personnel enseignant et la fonction publique);
- avoir au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances;
- ne pas avoir droit à 4 semaines de congés payés au cours de l'année de vacances en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité durant l'exercice de vacances.

Allocations

Les allocations de vacances jeunes et seniors sont des allocations de chômage à charge de l'ONEm, payables par le biais de votre secrétariat CGSLB. Elles se montent à 65 % de la rémunération journalière moyenne brute du mois au cours duquel se situe la première période de vacances jeunes ou seniors. Toutefois, le montant est plafonné. Actuellement, l'allocation est de 53,04 euros maximum par jour et de 33,31 euros minimum par jour. Il faut déduire 10,09 % du montant au titre de précompte professionnel.

Remarque
Avant de prendre des jours de vacances jeunes ou seniors, il faut avoir épuisé les jours de congé couvert par un pécule à charge de la caisse de vacances ou de l'employeur.

Si vous pensez avoir droit à des allocations de vacances jeunes ou séniors ou si vous souhaitez de plus amples informations sur les formalités à accomplir, n'hésitez pas à prendre contact avec votre secrétariat CGSLB.

LES ENSEIGNANTS ET LE SALAIRE DIFFÉRÉ

Les enseignants temporaires ont droit à une sorte de pécule de vacances, proportionnellement à leurs prestations dans l'enseignement. Il s'agit de la rémunération différée.

Les enseignants temporaires qui avaient une charge à temps plein durant l'entièreté de l'année scolaire, peuvent prétendre à une rémunération différée complète pour les mois de juillet et d'août. Si, au 1er septembre, ils ne trouvent pas de nouvel emploi, ils peuvent se présenter au secrétariat local de la CGSLB pour demander le paiement d'allocations de chômage.

Les personnes qui n'ont pas travaillé toute l'année scolaire dans l'enseignement, ou uniquement à temps partiel, ont droit à une rémunération différée incomplète. Pour calculer le nombre de jours couverts par cette rémunération différée, il convient d'utiliser la formule suivante :

Nombre de jours civils d'occupation à diminuer des dimanches x 0,2 x fraction d'occupation

Exemple:
Vous avez effectué un temps plein en mars 2014, à raison de 24 heures par semaine. La formule s'applique comme suit : 26 x 0,2 x 24/24 = 5,2

=> Vous avez droit à 6 jours de rémunération différée (RD). Vous ne pourrez demander des allocations de chômage qu'à partir du 8 juillet. (DA)

Juillet :

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	1	2	3	4	5	6
	RD	RD	RD	RD	RD	
7	8	9	10	11	12	13
RD	DA					

Kim DE SCHAMPHELEIRE

LE MANUEL NOUVEAU EST ARRIVÉ !



Pour le Beaujolais, il faudra attendre l'automne, mais en ce début d'été, nous pouvons déjà vous offrir un manuel du travailleur modernisé.

Vous pouvez d'ores et déjà demander l'édition 2014 du livre auprès de votre secrétariat préféré.

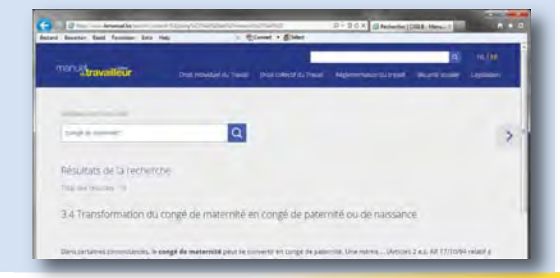


Le livre a grossi de quelque 300 pages et englobe notamment toute la nouvelle réglementation afférente au statut unique, avec ses nouveaux délais de préavis et autres.

En parallèle, le site web a subi une véritable cure de jouvence et est à présent adapté à une consultation via tablette ou smartphone.

Vous découvrirez par ailleurs une fonction de recherche très puissante et une mise à jour continue.

Jetez un coup d'œil sur www.lemanuel.be et trouvez une réponse à toutes vos questions relatives à votre situation de travail.



ÇA COMMENCE MAL

Un mois après les élections, les mauvaises nouvelles s'accumulent pour les travailleurs et les allocataires sociaux. L'informateur fédéral n'a pas rencontré les interlocuteurs sociaux dans le cadre de ses consultations en vue de former un gouvernement. Le régime des pensions va être réformé dans une optique purement budgétaire sans tenir compte du bien-être des citoyens. Delhaize annonce le licenciement de 2 500 personnes. Les trois syndicats se retrouvent sur la même longueur d'onde pour réaffirmer leurs priorités au futur gouvernement fédéral. À commencer par le maintien du mécanisme d'indexation automatique des salaires et des allocations sociales ainsi que le respect de la liberté de négocier des augmentations de salaire hors index. Nous refusons l'idée d'un nouveau gel des rémunérations en 2015.



Parce qu'elles ne résolvent rien dans une situation où les emplois n'existent tout simplement pas, nous demandons la correction des mesures relatives au chômage, à savoir la dégressivité des allocations et à la limitation à 3 ans des allocations d'insertion. Ce dont le pays a besoin, c'est d'une politique de création d'emplois de qualité. Nous demandons également la finalisation du statut des travailleurs en collaboration avec les interlocuteurs sociaux pour aboutir à l'égalité des droits entre les ouvriers et les employés.

La justice sociale passera par davantage de justice fiscale. Nous demandons l'égalité de traitement entre les revenus du travail et les revenus du capital ainsi qu'un effort particulier sous forme d'impôt sur les gros revenus. Tous les avantages octroyés aux entreprises doivent être conditionnés à des créations d'emplois. Et pas n'importe quels emplois. Des emplois stables, correctement rémunérés, dans une économie plus respectueuse de l'environnement. Nous voulons une politique qui crée des emplois grâce à l'innovation et une relance industrielle durable.
Les employeurs seront d'accord avec nous - même s'ils n'en tirent pas les mêmes conclusions - pour regretter le dumping social, la mise en compétition des travailleurs au sein de l'Union européenne et au-delà. En tant que syndicalistes, nous exigeons le respect des lois et conventions collectives négociées et la mise en œuvre d'un salaire minimum interprofessionnel dans les États membres de l'UE.
Enfin, nous ne laisserons pas le futur gouvernement fédéral détricoter la sécurité sociale. Nous demandons un relèvement des minima pour les amener au-dessus de la norme de pauvreté européenne. Nous rejetons formellement l'idée de limitation dans la durée du droit aux allocations de chômage. L'affaire Delhaize montre combien il est essentiel de cesser les attaques contre le régime de chômage avec complément d'entreprise (la prépension). Quant aux pensions, nous regrettons que la commission d'experts n'ait envisagé la réforme des régimes que sous l'aspect purement budgétaire. Les pensions belges figurent déjà parmi les plus basses d'Europe. Nous voulons le maintien de l'âge légal de la pension à 65 ans et des possibilités de pension anticipée.

Tout le monde reconnaît que l'austérité n'a pas fonctionné. Elle n'a amené qu'un appauvrissement des plus fragiles. Le moment est venu de décider une véritable politique de relance.

Jan VERCAMST,
Président national

Librement

Le mensuel du Syndicat libéral

Ne paraît pas en août.

CGSLB
Boulevard Poincaré, 72/74
1070 BRUXELLES
Tél. : 02/558.51.50
E-mail : cgslb@cgslb.be
http://www.cgslb.be

Editeur responsable
Jan VERCAMST
Boulevard Poincaré, 72-74
1070 Bruxelles

Coordination
Sabine SLEGERS

Rédaction
Annick COLPAERT
Didier SEGHIN
Hugo VAN LANCKER
Dimitri VERSTRAETEN
E-mail :
centre.information@cgslb.be

Pré-presse et impression
Creative Plus Production
& Corelio Printing

L'emballage en polyéthylène de ce magazine est biodégradable et 100 % recyclable.